

Reija Taalikka S1514KA

MOTIVOINTIJAKSO MOTARIN ARVIOINTI AMMATTILAISTEN NÄKÖKULMASTA

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma

2017



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Reija Taalikka	Sosionomi (AMK)	Toukokuu 2017
Opinnäytetyön nimi Motivointijakso Motarin arviointi ammattilaisten näkökulmasta		
		54 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja ViaDia Mikkeli ry.		
Ohjaaja Annamaija Siren		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli arvioida ViaDia Mikkeli ry:n toteuttama motivointijakso Motari. Jälkikäteen tehdyllä arvioinnilla selvitettiin motivointijaksolle asetettujen odotusten toteutuminen sekä jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen ammattilaisten näkökulmasta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla, jotka toteutettiin keväällä 2017. Teemahaastatteluihin osallistui toiminnan tilaaja ja tuottaja, sekä toiminnan toteutuksessa mukana olleita henkilöitä. Haastattelut litteroitiin ja analysointiin käytettiin teemoittelua. Teoreettisessa viitekehyksessä keskeisiä käsitteitä ovat tilaaja-tuottaja-toimintatapa, motivointijakso, vaikeasti työllistyvät henkilöt, kuntouttava työtoiminta, motivointi ja siihen liittyvä arjenhallinta.</p> <p>Opinnäytetyössä tuotettu arviointi vastasi tutkimukselle asetettuihin kysymyksiin. Motivointijakso Motaria arvioitiin kokonaisuudessa. Yksittäin arvioituja tavoitteita olivat asiakkaan arjenhallinnan paraneminen, asiakkaan sitoutuminen ja aktivoituminen toiminnan aikana ja asiakkaan ohjaus työtoiminnassa sekä yksilöohjaus. Ammattilaisten näkökulmasta saaduista tuloksista voidaan todeta, että motivointijakso Motarin kaikki asetetut tavoitteet saavutettiin ja jaksolle muodostetut odotukset täyttyivät. Esille nostettiin kehittämisideoita, joista tuloksena saatiin parannusehdotuksia toiminnan kokonaisuuteen. Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää, mikäli motivointijaksoa tai vastaavaa toimintaa toteutetaan jatkossa.</p>		
Asiasanat Tilaaja-tuottaja-toimintatapa, motivointijakso, vaikeasti työllistyvät henkilöt, kuntouttava työtoiminta, motivointi, arjenhallinta		

Author (authors)	Degree	Time
Reija Taalikka	Bachelor of Business Administration	Toukokuu 2017
Thesis Title		54 pages 2 pages of appendices
Evaluation of the motivation period Motari from an occupational perspective		
Commissioned by		
ViaDia Mikkeli ry.		
Supervisor		
Annamaija Siren		
Abstract		
<p>The purpose of this thesis was to evaluate the success of ViaDia Mikkeli Society's motivation period called Motari. The evaluation was conducted after the actual motivation period. The aim of the study was to assess the goals and objectives of the period from a professional point of view.</p> <p>The thesis was carried out as a qualitative research. The material was collected by theme interviews, which were executed in the spring 2017. The motivation period purchaser and producer as well as active members of the Motari team were interviewed for the thesis. The transcribed interviews were processed by thematic analysis. The theoretical framework was comprised during the thesis process. The key concepts used in the study are purchaser-producer models, motivation period, unemployable people, rehabilitative work and motivation in the management of everyday life.</p> <p>The thesis objectives were met and the research questions answered in the research process. Motivation period Motari was evaluated as an entirety. Separately assessed achievements included improvement in everyday life management, client commitment, activation during the period as well as individual and work tutoring. From an occupational aspect, it can be said that, all the set goals activation during the motivation period. Development ideas were also introduced in the feedback, which could improve working methods in the future. As a conclusion, the research results can be utilised in the case motivation period Motari or some other equivalent activity will be carried out in the future.</p>		
Keywords		
Purchaser-producer models, motivation period, unemployable people, rehabilitative work, motivation, management of everyday life		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	PALVELUN TOTEUTUKSEN LÄHTÖKOHTIA	7
2.1	Palvelun järjestäminen.....	7
2.2	Tilaaja-tuottaja-toimintatapa	9
2.3	Sopimus ohjaa toimintaa	10
3	VAIKEASTI TYÖLLISTYVÄT HENKILÖT	11
3.1	Työllistymistä parantavia toimenpiteitä	12
3.2	Kuntouttava työtoiminta	13
3.3	Tutkimuksia kuntouttavasta työtoiminnasta	14
4	MOTIVOIVA TOIMINTA.....	15
4.1	Motivointi	15
4.2	Motivaatio ja ryhmätoiminta	16
4.3	Motivointijakso palveluna.....	18
4.4	Tavoitteena arjenhallinnan paraneminen.....	18
5	MOTIVOINTIJAKSON YHTEISTYÖTOIMIJOIDEN KUVAUS	19
5.1	Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ja Saraste-hanke.....	19
5.2	ViaDia Mikkelin ry.	20
6	MOTARI.....	21
6.1	Motariryhmä.....	22
6.2	Kuopion malli Motarista	23
7	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
8	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	25
8.1	Laadullinen tutkimus	25
8.2	Arviointi.....	26
8.3	Aineistonkeruumenetelmä	27
8.4	Teemahaastattelu	28
8.5	Aineistoanalyysi	29

9	OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	31
10	OPINNÄYTETYÖPROSESSI	32
11	TUTKIMUSTULOKSET	34
11.1	Motivointijakson odotukset.....	34
11.2	Tavoitteiden toimivuuden arviointia.....	36
11.3	Kolmen keskeisen tavoitteen arviointia.....	37
11.3.1	Asiakkaan arjenhallinnan paraneminen	37
11.3.2	Asiakkaan sitoutuminen ja aktivoituminen	38
11.3.3	Asiakkaan ohjaus työtoiminnassa ja yksilöohjaus.....	39
11.4	Motivointijakson asiakkaat	40
11.5	Motivointijakson arviointia.....	41
11.6	Kehitysideoita motivointijaksoon.....	43
11.7	Arvioinnin yhteenveto	44
12	POHDINTA	47
	LÄHTEET.....	50

KUVA- TAI TAULUKKOLUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Liite 2. Haastattelun saateviesti

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on ViaDia Mikkeli ry:n toteuttaman motivointijakso Motarin laadullisena tutkimuksena toteutettu arviointi. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää jälkikäteen tehtävänä arviointina motivointijaksolle asetettujen tavoitteiden toteutuminen ja jaksolle asetettujen odotusten saavuttaminen ammattilaisten näkökulmasta. Arviointi toteutettiin haastattelemalla toiminnan tilaajaa ja tuottajaa eli yhteistyökumppaneita, ja toiminnan toteutuksessa vahvasti mukana olleita. Haastattelut analysoitiin ja sen perusteella syntyi tietoa, jota voidaan hyödyntää jatkossa.

Yksityiset ja kolmannen sektorin toimijat ovat yhä enemmän tulleet tuottamaan sosiaalipalveluja, joita kaupungit ja kunnat ostavat tai tilaavat. Tässä opinnäytetyössä ei esitellä motivointijakso Motarin taloudellisia vaikutuksia tai kustannuksia yleisesti ostajan tai myyjän markkinoilla. Työssä käydään läpi palveluiden tilaaminen ja tuottaminen teoreettisella tasolla. Opinnäytetyö keskittyy palvelun odotuksiin ja sopimuksessa asetettujen tavoitteiden saavuttamisen arviointiin. Motivointijakson jälkikäteen tehtävän arvioinnin tarkoituksena on löytää ja tunnistaa jakson onnistumiset ja ongelmat, jotka ovat hyödyllistä tietoa motivointijakson järjestäneelle ViaDia Mikkeli ry:lle. Jälkikäteen toteutetun arvioinnin antamat tulokset toimivat mahdollisesti ohjenuorana tulevaisuudessa, mikäli motivointijaksoa tai vastaavaa toimintaa järjestetään.

Motivointijakso Motari oli työttömille mikkeliläisille tarkoitettua motivoivaa ryhmätoimintaa, jonka tavoitteena oli arjenhallinnan ja työllisyyden parantaminen. Järjestäjänä oli ViaDia Mikkeli ry., joka oli solminut sopimuksen Mikkelin kaupungin kanssa. Asiakkaat ohjautuivat motivointijaksolle Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden Saraste-hankkeesta. Motivointijakso tarjosi asiakkaille myös yksilöohjausta, joka pohjautui asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin. Motivointijaksoon saatiin mallia ja neuvoja Pohjois-Savon ViaDia ry:ltä, jolla oli aiempaa kokemusta motivointijakson järjestämisestä.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on yksi käytännön arvioinnin toteutusmenetelmä. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja tutkimus tulokset saatiin sisällönana-

lysoinnilla. Opinnäytetyön oma tavoitteeni on saada motivointijakso Motarin toteuttamisesta syvempää ymmärrystä kuntoutuksen työtoiminnan muotona. Tietoa hankin perehtymällä teoriaan sekä selvittämällä haastattelujen avulla, miksi motivointijakso päätettiin toteuttaa ja miten se toimi osana arjenhallinnan ja työllisyyden edistämistä. Olin mukana motivointijakso Motarissa ohjaajana. Mielestäni on tärkeää tarkastella motivointijaksoa myös muiden mukana olleiden ammattilaisten näkökulmasta, jotta oma näkemykseni ei jää ainoaksi tutkimuksen ja toteutuneen toiminnan näkökulmaksi.

2 PALVELUN TOTEUTUKSEN LÄHTÖKOHTIA

Tässä luvussa käydään läpi, mitkä tekijät mahdollistivat motivointijakson tuottamisen ja palveluntarpeeseen vastaamisen. Toiminnan järjestäjän ja toiminnan tilaajan välinen yhteistyö perustui tilaaja-tuottaja-toimintatapaan.

2.1 Palvelun järjestäminen

Kunnat tuottavat palveluita itsenäisesti, mutta rinnalle on muodostunut markkinasuuntautuneita toimintatapoja tuottaa palveluja kuntalaisten saataville. Kunnan omatoiminen palvelun tuottaminen tapahtuu hierarkkisen toimintamallin tavoin. Tuotantoyksiköiden toimintaa ohjaa ensisijaisesti hierarkiassa ylinnä olevat yksiköt, kuten kunnanvaltuusto, kunnanhallitus ja lautakunta esikuntineen. Markkinasuuntautuneita toimintatapoja ovat esimerkiksi tilaaja-tuottaja-toimintatapa, liikelaitostaminen, ostopalvelut ja yhtiöittäminen. Kun otetaan käyttöön markkinasuuntautunut toimintatapa, hierarkkisen mallin valta ja vastuu jaetaan kahtia. Kunta toimii tilaajana ja vastaa palvelun järjestämisestä ja tuottaja vastaa tuotteesta. (Kuopila 2007, 12.)

Sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistumista ja kustannustehokkuutta on Suomessa pyritty parantamaan. Tarve uudistumiselle on syntynyt vuosien aikana kuntien ja kaupunkien erilaisista muutospaineista kyetä tuottamaan lakisääteisiä sosiaali- ja terveyspalveluita väestölle. (Junnila ym. 2012, 19.) Kuntalain mukaan kunnan on edistettävä asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palveluja taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla. Kunta voi myös järjestää sille laissa säädetyt tehtävät itse tai sopia järjestämisvastuun toiselle kunnalle tai kuntayhtymälle.

Lain mukaan kunnilla on mahdollisuus tuottaa palveluita itsenäisesti tai hankkia ne sopimukseen perustuen muulta palvelun tuottajalta. (Kuntalaki 10.4.2015/410.)

Vuonna 2005 valtioneuvosto käynnisti Paras-hankkeen kunta- ja palvelurakenteen uudistamiseksi. Uudistuksen tavoitteena oli ennen kaikkea varmistaa laadukkaiden palveluiden saatavuus koko maassa sekä saavuttaa elinvoimainen, toimintakykyinen ja eheä kuntarakenne. Uudistusta toteutettiin kuntalaislähtöisesti kuntarakennetta, palveluiden rakenteita, tuotantotapoja ja organisointia kehittämällä. Hanketta ohjaamaan säädettiin puitelaki, laki kunta- ja palvelurakenne uudistuksesta 2007/169. (Paras-hanke.)

Lain 2007/169 tarkoituksena on luoda edellytykset kunta- ja palvelurakennemuudistukselle. Uudistuksen tarkoituksena on kunnallisen kansanvallan lähtökohdista vahvistaa kunta- ja palvelurakennetta, kehittää palvelujen tuotantotapoja ja organisointia. Tarkoituksena on myös uudistaa kuntien rahoitus- ja valtionosuusjärjestelmiä sekä tarkistaa kuntien ja valtion välistä tehtäväjakoa. Rahoituksen ja tehtävänjaon tarkentamisella pyritään, kuntien vastuulla olevien palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen sekä kuntien kehittämiseen on vahva rakenteellinen ja taloudellinen perusta. Tarkoituksena on parantaa tuotavuutta ja hillitä kuntien menojen kasvua sekä luoda edellytyksiä kuntien järjestämien palveluiden ohjauksen kehittämiseksi. (Laki kunta- ja palvelurakennemuudistuksesta 9.2.2007/169.)

Edellä esitellyt kehityssuunnat, kuten uusia kunta- ja palvelurakenteita johtanut Paras-hanke ja siitä seuranneet laki uudistukset ovat mahdollistaneet sosiaali- ja terveystalouden tilaamisen niin kunnan organisaation sisällä, kuin myös ulkopuolisilta palveluntuottajilta (Miettinen ym. 2012, 29–30). Kuntien uudistaessa sosiaalipalveluiden rakenteita kustannustehokkuuden ja palveluiden saatavuuden takaamiseksi on palveluiden tuottamista siirretty enenevässä määrin yksityisille ja vapaaehtoisille toimijoille. Tähän kehityssuuntaan sisältyy mahdollisuuksia, esimerkiksi kolmas sektori pystyy näin tarjoamaan monipuolisia vertaistuen ja kuntouttavan työtoiminnan muotoja. Kunnan palveluiden siirtyminen markkinoille ja kolmannelle sektorille voi olla myös uhka. Sosiaali-

palveluiden julkinen etu edellyttää, että palvelun tuottajasta riippumatta palveluita on oltava saatavilla, laatuvaatimuksien on täyttyvä ja niiden luotettavuus ja pysyvyys on turvattava. (Möttönen & Kettunen 2014, 121.)

2.2 Tilaaja-tuottaja-toimintatapa

Tilaaja-tuottaja-toimintatavassa lähtökohtana on oletus, että tuottajilla ja henkilöstöllä on väestön tarvitsemasta palvelusta vain osittainen näkemys. Sen vuoksi tarvitaan palvelun tilaaja, joka tarkastelee väestön palvelun tarvetta systemaattisesti ja laajemmasta näkökulmasta. Tilaaja määrittelee millaisilla palveluilla väestön palvelutarpeet tyydyttyvät ja palveluntuottaminen tehokkuustavoitteet toteutuvat. (Keskimäki ym. 2012, 31–32.) Tilaaja-tuottaja-toimintatavassa tilaajana toimii usein julkinen toimija ja tuottajana voi toimia kunnan oma tai ulkopuolinen organisaatio, joita ovat esimerkiksi yksityinen yritys tai kolmannen sektorin toimija. Toimintatavasta ei ole yhtä käytettävää mallia, vaan kokoelma toisistaan poikkeavia sovelluksia. Tilaaja-tuottaja-toimintavasta puhutaan kattokäsitteenä, kun tarkoitetaan toimintamallien sovellusta ja tilaaja-tuottaja-mallista puhutaan, kun kyse on toimintatavan käytännön sovelluksista. (Kuopila 2007, 11.)

Käsitteiden merkityssisällöt eivät ole vakiintuneita ja varsinkin Suomessa käsitteitä käytetään vaihtelevasti. Mallia toimintaan on otettu kansainvälisistä toimintatavoista ja näin ollen käsitteitä on pyritty avaamaan suomalaiseen toimintaan sopiviksi. Voi olla mahdollista, että keskusteluissa käytetyt käsitteet, huonon määrittelyn vuoksi vaikeuttavat keskustelun ymmärtämistä ja lisäävät väärinkäsityksen riskiä. (Keskimäki ym. 2012, 34; Miettinen ym. 2012, 23.) Eri maissa sovelletuissa tilaaja-tuottaja-malleissa ja niiden kehitysvaiheissa on hyvin eri tyyppisiä ratkaisuja siitä, millä tavoin markkinat järjestetään ja millaisia osapuolia markkinoilla toimii. Markkinoita kuvaaviksi käsitteiksi esille on nostettu esimerkiksi *sisäiset markkinat*, *ulkoiset markkinat*, *näennäismarkkinat* ja *säännelty markkinat*. Yhteinen tekijä markkinaratkaisuisissa on palvelun tilaaminen tai ostaminen. Näin ollen vastuu palvelutuotteen laadun, hinnan ja suorituskyvyn tarkastelusta ja kilpailuttamisesta on tilaajalla, riippumatta siitä onko tuottajana kunnan sisäinen yksikkö tai toimija, tai ulkoinen eli yksityinen tai kolmannen sektorin toimija. (Keskimäki ym. 2012, 33–34.)

Tuottaja-tilaaja-mallit määräytyvät markkinoiden mukaan. Sisäiset markkinat luovat *sisäisen tilaaja-tuottaja-mallin*, jossa palvelun tilaaja ja tuottaja toimivat saman kunnan organisaatiossa. Toimintaa ohjataan sopimuksella ja toimijoiden välinen suhde perustuu kumppanuuteen, ei kilpailuttamiseen. Ulkoiset markkinat luovat *ulkoisen tilaaja-tuottaja-mallin*, jossa tilaaja ja tuottaja eivät kuulu samaan organisaatioon. Mukana toiminnassa on kilpailuttamiselementti ja toimintaa ohjataan tilaajan ja tuottajan välisellä sopimuksella, jossa määritellään tuotettavan palvelun laatu ja määrä. *Näennäismarkkinat* luovat tilanteen, jossa on kilpailutustilanne julkisen sektorin sisäpuolella, jossa julkisen vallan omistamat toimijat kilpailevat julkisen sektorin tilaaja-organisaation tilauksista. Tavoitteena markkinoilla on tehostaa toimintaa hyödyntämällä kilpailuun liittyviä kannustimia ja tavoitteellisia sopimuksia. Näennäismarkkinat ovat keinotekoisia ja poikkeavat muista markkinamalleista siten, että kaikki palveluntarjoajat ovat voittoa tavoittelemattomia. *Säänneltyjä markkinoita* ovat esimerkiksi palvelusetelin käyttöönotto. Palvelun käyttäjällä on mahdollisuus itse päättää mistä hän palvelun hankkii. (Kuopila 2007, 11–12; Keskimäki ym. 34.)

2.3 Sopimus ohjaa toimintaa

Tilaaja-tuottaja-toimintatavan ytimessä on sopimus käytettäessä ulkoista palveluntuottajaa. Sopimus on tehty yhteistyössä tilaajan ja tuottajan välillä. Kunnalla on usein määräävä asema sopimusneuvotteluissa ja määriteltäessä sopimuksen sisältöä. Yleensä sopimusta tehtäessä palveluiden hinta ja laatu ovat keskeisessä asemassa. Palvelusopimuksessa tilaaja ja tuottaja muun muassa sopivat osapuolten vastuista ja velvollisuuksista. Tilaajalla on tiedossaan palvelun tarve ja taloudelliset resurssit, ja tuottajan kapasiteetti tuottaa palvelua. Sopimusneuvotteluilla ja sopimuksilla luodaan perusta yhteistyölle. (Fredriksson ym. 2012, 106–107; Kuopila 2007, 31–32.)

Tilaaja-tuottaja-toimintatavassa tilaajalle kuuluu ostettavasta palvelusta ja sen sisällöstä päättäminen. Tilaaja valitsee palvelutuotteen, järjestää mahdollisen kilpailutuksen, valitsee tuottajan, ja laatii sekä solmii sopimukset. Tilaajan on huolehdittava, että hankintalainsäädännön periaatteita noudatetaan. Tilaajan vastuulla on huolehtia toiminnan valvonnasta, tuottajan on tuotettava palvelut mistä sopimuksessa on sovittu. Tähän kuuluu esimerkiksi se, että palveluiden käyttäjät saavat määrällisesti ja laadullisesti mitattuna tarvitsemansa palvelun.

Kunnan on tilaajana huolehdittava myös, että palveluiden hankinnassa kiinnitetään huomiota ja seurataan asiakkaan ja palveluntarjoajan välisiä suhteita. Viranomaistehtävät pysyvät kunnan viranomaisten hoidossa, jotta voidaan turvata virkavastuu-, julkisuus-, ja oikeusturvanäkökohdat. (Kuopila 2007, 27.)

Tuottaja vastaa palveluiden kehittämisestä yhteistyössä tilaajan kanssa. Tuottajan on hyvä tuntea julkisissa hankinnoissa noudatettavat menettelytavat, sitoutua tarjouspyynnön ja tekemänsä tarjouksen ehtoihin, hyödyntää verkostoitumista, ja kehittää omaa liikeosaamistaan koko sopimuksenkeston ajan. Myös palvelun ja sen laadun kehittäminen yhteistyössä tilaajan kanssa on tärkeää. Vielä tärkeämpää on tuntea tilaajan palvelulle asettamat tavoitteet, sillä tilaaja määrittelee viime kädessä, miten ja mitä palveluita asiakkaille tarjotaan. Tuottajan ensisijainen vastuu on noudattaa tehtyä sopimusta, kuitenkin niin, että tuottaja päättää itsenäisesti miten sovitut palvelut tuotetaan ja keskittyy palveluiden tuotantoprosessiin niin että käytössä olevat ja sopimuksessa määritetyt resurssit riittävät. (Kuopila 2007, 36.)

Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ilmoitti ViaDia Mikkeli ry:lle kilpailuttavansa palvelumuodon järjestämisen, jossa etsittiin yhteistyökumppania toteuttamaan palvelua päihdetaustaisille nuorille aikuisille. Motivointijakson valmistelut alkoivat vuoden 2015 loppupuolella. ViaDia Mikkeli ry:n palvelumalliesitys hyväksyttiin ja neuvottelut sopimuksen ja palvelun tarkemmasta sisällöstä saatiin käyntiin. Motivointijakso alkoi huhtikuussa 2016, jolloin sopimus allekirjoitettiin Mikkelin kaupungin kanssa. Mikkelin kaupunki osti ViaDia Mikkeli ry:ltä motivoivan työtoiminnan ryhmätoimintaa ja yksilöohjausta. Sopimukseen on kirjattu tarkemmin molempien osapuolten vastuut ja velvollisuudet jakson sisällöstä, toteuttamisesta ja tavoitteista. (Nyrhinen 2017.)

3 VAIKEASTI TYÖLLISTYVÄT HENKILÖT

Vaikeasti työllistyviksi henkilöiksi ovat Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa tutkimuksessa Terävä ym. (2001, 9) määritelleet henkilöt, jotka ovat työttömiä työnhakijoita, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivää ja oikeus työmarkkinatukeen on päättynyt. Vaikeasti työllistyvät henkilöt ovat siis pitkään olleet työttöminä ja usein voi-

daan todeta tilanteelle olevan monia syitä, esimerkiksi kehitysvamma, mielen-terveysongelma, päihdeongelma, heikko ammatillinen koulutus tai sen puute, tai jokin muu rajoite työllistymiselle.

Kansaneläkelaitos (Kela) myöntää peruspäivärahaa, jos henkilö on työttömäksi jäädessäsi jo ollut työelämässä ja hän täyttää palkansaajan tai yrittäjän työssäoloehdon. Peruspäivärahaa maksetaan enintään 400 päivän ajan. Mikäli henkilöllä on työhistoriaa alle kolme vuotta, päivärahan enimmäiskesto on 300 päivää. Enimmäisajan täytyttyä voi hakea työmarkkinatukea. Peruspäiväraha voidaan maksaa korotettuna siltä ajalta, kun henkilö osallistuu työllistymistä edistävään palveluun. Työmarkkinatukea voi saada jokainen 17–64-vuotias Suomessa asuva työtön työnhakija. Työmarkkinatukea saa henkilö, joka on työkykyinen, työmarkkinoiden käytettävissä ja taloudellisen tuen tarpeessa. Henkilöille, jotka ovat iältään 65–67-vuotiaita, työmarkkinatukea voidaan maksaa lähinnä vain lomautuksen ajalta. (Kela 2017.)

Päihdeongelman ollessa taustalla voi matka takaisin työelämään olla hitaasti etenevä. Pitkään jatkunutta päihteiden käyttöä ei yleensä lopeteta kerralla, vaan tavallisempaa on laskea päihteistä irti vähitellen. Päihteiden käytöstä luopuessaan ihmisen olo voi olla aluksi epätodellinen ja hajanainen. Kun ihminen alkaa hyväksyä päihderiippuvuutensa ongelmana, hän haluaa saada tilanteensa tavalla tai toisella hallintaan. Tässä vaiheessa hän alkaa hoitaa käytännön asioita ja toimia. Nämä toimet kuvaavat hyvin tilanteen hallintaa. Ristiriitaista kuitenkin on, että ihmisen toimintakyky saattaa heiketä, joka näkyy mielialan laskuna, turtumuksena, univaikeuksina ja mahdollisesti myös ylivirtäytymisenä. (Holmberg 2010, 51–52.)

3.1 Työllistymistä parantavia toimenpiteitä

Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiantamassa selvityksessä heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa, Arnkil ym. (2012) mainitsevat heikossa työmarkkina-asemassa tai vajaakuntoisena olemisen olevan liikkuvia käsitteitä monestakin syystä. Vajaakuntoisuuden rajat liikkuvat erilaisten teknisten ja lääketieteellis-psykiatris-psykologisten menetelmien kehittyessä. Mo-

net ryhmät, joita pidettiin aikaisemmin täysin ulkopuolisina työelämästä olevina, kuntoutetaan ja ohjataan nyt työelämään. Jäykät palvelut, tukijärjestelmät sekä myös työelämä ovat ongelmissa, sillä eri tavoin psyykkisistä ongelmista kärsivien henkilöiden työkunto voi vaihdella päivittäin. (Arnkil ym. 2012, 17.)

Arnkil ym. (2012, 17) toteavat kartoituksessaan työllisyystilanteista Pohjoismaissa, Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa, että työllistymishaasteellisten kanssa toimiminen ja erilainen vajaakuntoisuus ovat yhä keskeinen ongelma ja se vaatii parempia ratkaisuja ja rakenteita, joita on käytössä. Tähän ongelmaan on vastattu esimerkiksi lakisääteisellä työllistämistä edistävällä monialaisella yhteistoiminnalla, jossa toimijoina ovat työ- ja elinkeinotoimisto, kunta ja Kansaneläkelaitos. Tavoitteena monialaisella yhteispalvelulla on edistää työttömien työllistymistä tarjoamalla heille heidän palvelutarpeensa mukaisia julkisia työvoimapalveluja sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Palvelujen tarjoamisesta säädetään erikseen. (Laki työllistämistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014.)

3.2 Kuntouttava työtoiminta

Työllisyystilanteen parantamiseen on etsitty ja kehitelty keinoja muun muassa erilaisten kuntouttavien työtoimintojen avulla. Kuntouttavasta työtoiminnasta on säädetty laki 189/2001. Lain tarkoituksena on säätää toimenpiteistä, joiden avulla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella, työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla, sekä mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ja työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaan julkiseen työvoimapalveluun. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktivointisuunnitelmaan, jonka työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) ja kunnan sosiaalihuollon viranomainen laativat yhdessä asiakkaan kanssa. Aktivointisuunnitelmaan kirjataan asiakkaalle suunniteltu palvelukokonaisuus. Suunnittelussa otetaan huomioon asiakkaan henkilökohtainen tilanne, joka määrittelee sen, mitä palveluita asiakkaalle tarjotaan. Kuntien on järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa pitkään

työttöminä olleille henkilöille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Kuntouttava työtoiminta on heille, jotka eivät työ- ja toimintakykynsä takia kykene osallistumaan TE-hallinnon ensisijaisiin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Kuntouttava työtoimintaa järjestetään asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan osa- tai kokopäiväisesti 1–4 päivänä viikossa, 3–24 kuukauden ajan. Toiminnan on oltava tavoitteellista. Tavoitteellisuus määräytyy siten, että toiminta parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä. Tavoitteiden tarkoituksena on, että asiakas voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua TE-hallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

3.3 Tutkimuksia kuntouttavasta työtoiminnasta

Kuntouttava työtoiminta ja työvalmennus ovat eräitä keinoja pyrkiä parantamaan henkilön työllistymistä. Rostila (2001, 51) on tuottanut arvioinnin Monet-projektista, jossa kehitettiin oma, perinteisen kuntoutuksen, työllistämistoimien ja vakiintuneen asiakastyön mallien väliin sijoittuvan ja muuhun palvelujärjestelmään nivellettävän sosiaalisen kuntoutuksen toimintamallin. Monet-projektin tuloksissa sosiaalseen kuntoutukseen vaikuttavista mekanismeista nousi esiin, että projekti toimi uusiin ihmisiin tutustumisena ja ryhmään kuulumisena. (Rostila 2001, 54–55.)

Tutkimuksessa Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet Härkäpää ym. (2013, 18–19) käsittelevät työvalmennustoiminnan kehittymistä työllistymisen näkökulmasta tuloksellisempaan suuntaan. Tavoitteena oli selvittää nykytila ja kehittämistarpeet. Kysely tuotettiin monipuolisesti ja vastaajina olivat niin valmennukseen osallistujat kuin sen järjestäjät. Vastauksissa nousi esille mahdollisuus räätälöidä valmennus yksilöllisten tarpeiden mukaan ja että käytäntöjen tulisi olla joustavammat. (Härkäpää ym. 2013, 119.)

Härkäpää ym. (2013, 138–139) nostivatkin tutkimuksessaan esille, kuinka työhönvalmennus tuotti myös hyötyä niille, jotka eivät saavuttaneet työllisyyttä. Huonokuntoisimmilla asiakkailla myönteisiä muutoksia todettiin olleen elämänhallinnan lisääntyminen, vuorokausirytmien saavuttaminen, sosiaalisten valmiuksien lisääntyminen ja verkostojen vahvistuminen.

Pehkonen-Elmi ym. (2015, 64) ovat toteuttaneet tutkimuksen Vaikeasti työllistyville suunnattujen aktivointitoimenpiteiden taloudellinen analyysi. Sen pohdinnassa todetaan, vaikkei avoimille työmarkkinoille helposti siirryttäisikään kuntouttavan työtoiminnan tai palkkatuella työllistymisen avulla, liittyy molempiin toimenpiteisiin piirteitä, jotka tukevat jaksamista ja vahvistavat voimavaroja sekä hyvinvointia. Ne tarjoavat muun muassa jäsennellyn päivärytmin, joka tukee asiakkaan elämänhallintaa ja päivittäistä selviytymistä. Edellä mainitun perusteella Pehkonen-Elmi (2015) toteavat olevan johdonmukaista ajatella, että aktivointitoimenpiteitä tulisi tarkastella myös laajemmin hyvinvoinnin ja syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmasta, eikä vain arvioimalla välitöntä työllistymistä.

4 MOTIVOIVA TOIMINTA

Toisen ihmisen motivoiminen ei ole mahdollista, ellei tämän puolelle asetu ilman käsitystä toisen ihmisen elämäntilanteesta ja nykyhetken kokemuksesta. Motivointi on yksinkertaista keskustelua arkisesta toiminnasta ja siihen liittyvistä muutoksista, toinen ihminen pyritään ottamaan huomioon kokonaisvaltaisesti, hänen tilanteensa, näkemyksensä ja mahdollisuutensa muutokseen. (Oksanen 2014, 14.)

4.1 Motivointi

Avun saamisessa pienetkin nähdyn, kuullun ja huomiodun tulemisen kokemukset muistetaan ja niillä on merkitystä päihdeongelmasta toipujan näkemyksille itsestään ja yhteiskunnasta. Aina ei ole kyse taloudellisen avun saamisesta, vaan myös omasta tilanteestaan ja elämästään juttelemaan pääseminen. Se, että joku on kiinnostunut ja haluaa kuunnella, voi toimia tukena toipumisessa. (Lahtinen-Antonakis 2009, 69.)

Asiakkaat eivät aina ole valmiita muutokseen, vaikka ympäristö viestittäisi muutoksen tarpeesta. Ihminen ei aina suhtaudu ongelmaansa niin vakavasti kuin muut sen näkevät. Motivointi onkin taitoa rakentaa yhteys asiakkaaseen, ylläpitää yhteyttä, saada asiakas puhumaan, hahmottaa asiakkaan tilanne, kuulla muutospuhetta, kysyä avoimesti, vahvistaa ja heijastaa kuulemaansa takaisin, tehdä yhteenvetoja, odottaa asiakkaan omaa hahmotusta tilantees-

taan ja tehdä asiakkaan kanssa suunnitelma, johon asiakas sitoutuu. Asiakasta siis kannustetaan tarkastelemaan omaa osuuttaan muutoksessa ja pyrittään sitouttamaan häntä sopimuksilla. (Oksanen 2014, 14, 73.)

Vaikka asiakkaan sisäiset tekijät luovat perusteet muutokselle, ulkoiset tekijät toimivat sen ehtoina. Perhe, ystävät, tunteet ja yhteisöntuki voivat olla vaikuttamassa voimakkaasti asiakkaan muutosmotivaatioon. Yhteisöllisen tuen puute, kuten terveydenhuollon ja työnsaannin esteet, sekä yleinen asennoituminen päihteiden väärinkäyttöön voivat vaikuttaa myös yksilön motivaatioon. Motivoiva haastattelutyö voi joskus riittää pysyvään muutokseen, mutta usein tarvitaan kuitenkin enemmän. Miten suppeaa tai laaja-alaista tarjottava palvelu sitten onkin, tieteellinen näyttö viittaa siihen, että asiakkaan muutoksen edistämiseksi toimii parhaiten empaattisen motivoivan tyylin säilyttäminen. Tämä tarkoittaa asiakkaan rinnalla pysymistä ja tukemista, kunnes yhdessä löydetään menetelmä, joka tepsii. (Miller 2008, 19, 35–36.)

Tamminen (2000) tutkimuksessaan Paluu normaaliin, tutkimus addiktiivisen päihteidenkäytön lopettamisesta, käsittelee myös aihetta motivointi. Tamminen (2000, 28) toteaa, että addiktiivisen päihteidenkäytön lopettamisen täytyy seurata samaa kaavaa kuin käytönkin. Päihteiden käyttö kadottaa subjektiivisen motiivinsa ja tilalle tulee jokin muu toiminta, johon suhteutettuna päihteiden käyttö ei ole enää mielekästä toimintaa. Kun löytyy jokin muu tapa tehdä elämästä siedettävää, voi ratkaisuna olla mikä tahansa, kunhan se antaa elämälle uuden suunnan ja muokkaa uuden elämäntavan.

4.2 Motivaatio ja ryhmätoiminta

Motivaatio ilmenee kaikessa toiminnassa, se vaikuttaa monissa yhteyksissä ja kaiken aikaa. Motivaatiota voidaan lähestyä näistä syistä, sitä voidaan muuttaa ja voimistaa muutosprosessin eri vaiheissa. Asiakkaiden ei välttämättä tarvitse niin sanotusti käydä pohjalla tai huomata negatiivisia seurauksia toiminnassaan, tajutakseen muutoksen tarpeellisuuden. Ihmisten motivaatioon vaikuttavissa tekijöissä on merkittäviä eroja, monen tyyppiset kokemukset voivat voimistaa tai heikentää motivaatiota dramaattisesti. (Miller 2008, 19.)

Muihin ihmisiin luottaminen, muiden ihmisten luottamuksen ansaitseminen ja vastuun jakaminen tuottavat usein aluksi vaikeuksia päihdeongelmasta toipuvalle. Muiden on usein vaikea luottaa toipuvaan, koska hän ei itsekään voi alussa luvata muuta kuin sen, että etenee päivä kerrallaan. Käyttäjäystävien jäädessä pois elämästä, luottamuksellisten ihmissuhteiden rakentamisen myötä alkaa yleensä myös toipuminen. Usein ihminen tavoittelee ymmärrystä siitä, mitä päihteidenkäyttö on palvellut, hän haluaa jakaa kokemuksensa ja kääntää vaikeudet ja vastoinikäymiset elämäkokemukseksi, voimavaraksi. Viimeisenä sisäisen eheytyksen ja toipumisen vaiheena on suuntautuminen ulospäin sosiaalisiin suhteisiin. (Holmberg 2010, 53.)

Ammattilaisen toiminnassa päihdetyöntekijänä toivotuimpia ominaisuuksia luetaan olevan lämpö, joka ei ole omistushaluista, ystävällisyys, aitous, asiakkaan kunnioitus, myönteisyys sekä empatia. Ammattilaisen sensitiivisyys eli herkkyys asiakkaan kulttuuritaustaa kohtaan on myös tärkeää. Asiakkaan voimavarojen ja kykyjen tunnistaminen on motivoivan haastattelun periaatteiden mukaista. Toiminnassa tavoitteena on vahvistaa asiakasta, korostaa vapaata valintaa, tukea ja vahvistaa hänen pystyvyyttään ja luoda optimismia muutoksen mahdollistumiselle. Edellä mainittu lähestymistapa herättää asiakkaassa vähemmän vastustusta ja rohkaisee heitä omassa tahdissaan kohti muutosta koskevia päätöksiä, suunnitelmia, toteutusta ja ylläpitoa. (Miller 2008, 21–23, 36)

Elämäntapaohjauksessa ryhmän tärkein anti on sen voima synnyttää autonomia. Ohjaaja on vastuussa ryhmästä, muttei ryhmäläisten elämäntavoista tai niiden muuttamisesta. Kun vuorovaikutus ei ole asiantuntijalähtöistä vaan tapahtuu ryhmäläisten kesken, alkaa ryhmä toimia kuin itsestään. On hyvä muistaa, että itseohjautuvuus ja autonomian syntyminen voi olla joillekin ohjaajille haaste luopua auktoriteettiasemastaan. Asiantuntijuuden taakse on helppo piiloutua, mutta ohjaajan myönnettyä omat heikkoutensa, luopuessaan kaikkietävästä roolistaan, auttaa se ryhmäläisiä ja ryhmää voimistumaan. Ryhmäläiset alkavat luottaa omiin kykyihinsä ohjaajan sijasta. (Vänskä ym. 2011, 92–93.)

4.3 Motivointijakso palveluna

Motivointijakson tarpeellisuus nousi ammattilaisten näkökulmasta ja asiakasryhmän tuntemuksesta. Uudet palvelut pohjautuvat asiakkaiden todellisiin tarpeisiin. Tarkemmin sanottuna palvelun olisi tarkoitus ratkaista asiakkaan ongelma, jota hän ei itse kykene ratkaisemaan tai hänellä ei ole aikaa tai halua tehdä palvelun korvaavaa työtä. Palvelu voidaan luonnehtia karkeasti sanoen olevan jokin uusi toiminta, jonka avulla tyydytetään tunnistettu asiakkaan tarve ja ratkaistaan asiakkaan tiedostama ongelma. (Kinnunen 2004, 42.)

Sosiaali-, terveys- ja työvoimapalvelut toimivat asiakkaan hyväksi ja pyrkivät arvioimaan asiakkaan avuntarvetta ja omatoimisuuden mahdollisuuksia. Tarjolla olevat palvelut ovat usein arviointia ja tutkimuksia, jotta voitaisiin antaa ohjeet jatkotoimenpiteille. Palveluissa asioita tarkastellaan objektiivisesti, mikä saattaa etäännyttää ongelman ihmisen kohtalosta ja tunteista. Asiakas kuitenkin hakee sekä ymmärrystä että ratkaisua ongelmalleen, ja siksi asiakas tulisi-kin käsittää oman elämänsä asiantuntijaksi. Kohtaamisessa tulisi ottaa huomioon asetelma, jossa työntekijä vahvistaa asiakkaan asiantuntemusta omasta tilanteestaan ja aidon myötätunnon tulisi olla asiakkaan aistittavissa, sillä se kuuluu palveluun. (Oksanen 2014, 13.)

4.4 Tavoitteena arjenhallinnan paraneminen

Motivointijakso Motarin yksi tavoitteista oli antaa valmiuksia arjenhallintaan. Tavoitellessa arjenhallintaa motivointijakson aikana toiminnassa otettiin huomioon ryhmätoiminnan sisältö, niin että toiminnassa oli huomioitu ryhmäläisten tilanteet siten, että toiminta on mielekästä ja riittävän motivoivaa. Ryhmätoiminnan lisäksi oli mahdollisuus saada henkilökohtaista neuvontaa ja opastusta elämänhallintaan. (Sopimus motivointijakson järjestämisestä 2016.)

Arjenhallinta mielletään jokaisen henkilökohtaiseksi näkemykseksi. Usein arjenhallintaa käsitellään vuorokausi rytmin mukaan, työn, talouden ja mielekkään tekemisen kautta. Miettisen ja Pöyryn (2015, 56) toteuttamassa Vainulla Etelä-Savossa, vaikeimmin työllistyvät nuoret Etelä-Savossa selvityksen, mukaan nuoret raportoivat arjenhallinnan lisääntyneen muun muassa työpajatoiminnan kautta. Pajatoiminta oli vaikuttanut vuorokausirytmiiin, jonka kautta he olivat kokeneet olevansa virkeämpiä ja aktiivisempia myös vapaa-ajallaan.

Tamminen (2000, 72) tutkimuksessaan Paluu normaaliin, puhuu toimivasta arjesta. Päihdekuntoutujien uuteen elämäntapaan kuuluu toimiva arki, jossa myös työllä on merkitystä, mutta se ei ole suoraan liitettävissä arjenhallintaan. Tammisen (2000) tutkimuksessa nousi esille myös muita arjenhallintaan vaikuttavia rutiineja, kuten kuntoilu tai lepo.

Myllyniemen (2015, 128) toimittamassa Arjen jäljillä, Nuorisobarometri vuodelta 2015, keskeisiä tekijöitä arjenhallinnalle kerrotaan olevan ajan hallinta, talousosaaminen, sosiaaliset taidot, elämäntavat ja tulevaisuuden suunnitelmat. Edellä mainitut tekijät ovat esitelty teoksessa vielä konkreettisemmin kuten nukkumaanmeno-aika, ruokatavat, liikunnasta, siisteydestä ja tulojen ja menojen tasaisuudesta huolehtiminen. (Myllyniemi 2015, 5.)

5 MOTIVOINTIJAKSON YHTEISTYÖTOIMIJOIDEN KUVAUS

Motivointijakso Motarissa tehtiin tiiviisti yhteistyötä Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden Saraste-hankkeen kanssa. Yhteistyökumppaneita ovat Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ja sen sisällä toiminut Saraste-hanke, joka toimi tilaajana motivointijaksolle sekä toiminnan tuottanut ViaDia Mikkeli ry.

5.1 Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ja Saraste-hanke

Sosiaali- ja terveystyöpalveluiden tarvitessa laajempia järjestämiskokonaisuuksia ovat kunnat merkittävässä osassa alueellisen elinvoimaisuuden ylläpitäjänä ja kehittäjänä. Osana tätä elinvoimaisuuden ylläpitämisen yksi perustehtävistä on kunnallisten työllisyyspalvelujen kehittäminen. Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut on osaltaan aktiivinen kehittäjä. Hankerahoitusten esimerkiksi Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja hanketoiminnan hyödyntäminen ja liittäminen osaksi palvelutuotantoa ovat pitkään olleet Mikkelin työllisyydenhoidon toimintana. Työllisyyspalveluissa on ollut useita hankkeita, joista yhteistyössä Saraste-hankkeen kanssa ViaDia Mikkeli ry. toteutti motivointijakso Motaria. Mikkelin kaupungin työllisyyspalveluiden viimeisimpiä hankkeita ovat olleet muun muassa Lauha-, Solmu-, Salvos-, Saraste- ja Topiks-hankkeet. Hankkeista on tällä hetkellä menossa Topiks-hanke ja Tartu-hanke. Hankkeet perustuvat kehitystoimintaa, joiden tarkoituksena tuoda tuloksillaan jatkuvuutta työllisyydenhoitoon. (Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut 2015.)

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tavoitteena on tukea työllisyyttä ja työllistymisedellytyksiä sekä osaamista ja palvelurakenteita kehittämällä. Rakennerrahastotoiminta käynnistyi Suomen liittyessä Euroopan unioniin vuonna 1995. Euroopan sosiaalirahaston tuella voidaan edistää tasa-arvoa, ehkäistä syrjäytymistä, kehittää osaamista, työoloja ja henkilöstön hyvinvointia. ESR:n tuella kehitetään järjestelmiä, jotka helpottavat työmarkkinoiden toimintaa sekä aktivoivat ihmisiä osallistumaan ja tekemään työtä. Työllisyyden lisäämiseksi Euroopan sosiaalirahasto tukee myös työvoiman saatavuusongelman helpottamista, rakennemuutoksen vuoksi työttömäksi joutuneiden henkilöiden työllistymistä, työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistämistä. Edellä mainittujen lisäksi ESR tukee henkilöstön osaamisen ja työorganisaatioiden kehittämistä, nuorten työllistymistä sekä koulutuksen keskeyttämisen alentamiseen pyrkiviä toimenpiteitä, koulutuksen työelämävastaavuutta ja työelämään siirtymistä sekä työperäistä maahanmuuttoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Saraste-hanke toimi vuosina 2014–2016 ja sen tarkoituksena oli kehittää ja vakinaistaa Työvoiman palvelukeskus Reitissä muotoutunutta palveluohjausmallia. Palveluohjauksen kohderyhmänä olivat päihdetaustaiset nuoret aikuiset, iältään alle 35 -vuotiaat henkilöt. Henkilöillä oli motivaatiota normalisoida arkielämänsä, jotta työllistyminen olisi mahdollista. Hankkeessa toteutettiin vahvaa palveluohjausta. Asiakkaita ohjattiin palveluverkoston palveluihin niin, että kyseiset palvelut eivät jää vain yksittäisiksi palveluiksi vaan yhdistyvät muihin kuntoutustavoitteita edistäviin palveluihin. (Haasteellisen palveluohjauksen kehittämishanke SARASTE 2015.) Asiakastavoite hankkeessa oli 80 henkilöä. Hankkeessa työskenteli kaksi henkilöä, jotka ovat koulutuksiltaan sosionomeja (AMK). Hankeen kesto oli kaksi vuotta ja se päättyi vuoden 2016 joulukuussa. (Kaipainen- Vilén & Suihkonen 2016.)

5.2 ViaDia Mikkeli ry.

ViaDia Mikkeli ry. on Vapaakirkollinen diakoniatyön järjestö, jonka juuret pohjautuvat vuoteen 1936. Mikkelin Vapaaseurakunta on perustettu vuonna 1906 ja ViaDia Mikkeli ry. on toiminut vuodesta 2009. ViaDia Mikkeli ry:n toimintaa on muun muassa ruokajako, jota on järjestetty ViaDia ry:n alkuajoista lähtien ja se jatkuu edelleen. Ruokajakoa järjestetään ViaDia Mikkelin ry:n tiloissa maanantaisin, tiistaisin, keskiviikkoisin ja perjantaisin. Ruokajakoon saatavat

elintarvikkeet ovat ylijäämäelintarvikkeita, ne saadaan lahjoituksena mikkeliäisistä ruokakaupoista. ViaDia Mikkeli ry:llä on myös päiväkeskus, jossa toimii kahvilapalvelut. Kahvilassa tarjottavat tuotteet ovat myös kauppojen ylijäämäelintarvikkeita, joten kahvila ei veloita erikseen maksua asiakkailtaan tuotteistaan, vaan maksu on vapaaehtoista. (Nyrhinen 2017.)

ViaDia Mikkeli ry:llä toimii VARIKKO-hanke. Hanke toimii yhteistyössä Etelä-Savon kuntien sosiaalihuollon ja terveys- ja kuntoutuspalvelujen, työ- ja elinkeinohallinnon sekä rikosseuraamuslaitoksen kanssa. Hankkeen tarkoituksena on kehittää uusia, syrjäytyneitä saavuttavia, omaehtoisia ja aktivoivia toimintamalleja ja asiakkaiden tarpeista lähteviä matalan kynnyksen palveluja. (Nyrhinen 2017.)

VARIKKO-hankkeella halutaan tukea erityisesti väestöryhmiä, joiden sosiaalinen osallisuus on uhatuin ja henkilöitä, jotka tarvitsevat työ- ja toimintakyvyn parantamista ja sosiaalisen osallisuuden tukemista ennen kuin työllistyminen avoimille työmarkkinoille on mahdollista. Asiakkaat ovat muun muassa pitkäaikaistyöttömiä, rikoskierteissä olevia henkilöitä, päihdekuntoutujia, maahanmuuttajia sekä perusasteen jälkeistä tutkintoa vailla olevia henkilöitä. (Nyrhinen 2017.)

6 MOTARI

Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ilmoitti ViaDia Mikkeli ry:lle motivointijakson tarpeellisuudesta ja pyysi tarjouksen motivoivan ryhmätoiminnan ja työtoiminnan järjestämiseen. Ajatus motivointijakson tarpeellisuudesta nousi Saraste-hankkeesta ja heidän kohderyhmälle sopivan toiminnan järjestämisestä. Motivointijakso oli sopimus pohjainen ja tarve toiminnalle nousi Saraste-hankkeesta, josta asiakkaat ohjautuivat Motariin. (Sopimus motivointijakson järjestämisestä 2016.)

Motivointijakso Motarin asiakasryhmänä olivat 18–30-vuotiaat nuoret aikuiset, joilla on päihdetaustaa sekä mahdollisesti rikostaustaa, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet arkielämän sujuvuuteen. Motivointijaksolle ohjautuneet henkilöt olivat ongelmallisesta päihteiden käytöstä kuntoutuvia ja heillä oli takanaan

pitkä työttömyysjakso. Päihteiden käyttö oli mahdollista motivointijakson aikana, mutta osallistuminen toimintaan oli kielletty, mikäli oli päihteiden vaikutuksen alaisena, samalla tavalla kuin muissakin työyhteisöissä. Motivointijakso Motari oli kuntouttavan työtoiminnan muoto. Asiakkaille pyrittiin tarjoamaan sosiaalista toimintaa vertaisryhmässä ja työtoimintaan osallistumista, jokaisen henkilökohtaisten voimavarojen mukaan. (Motarin loppuraportti 2016.)

Motivointijakson sopimuksessa motivoivan ryhmätoiminnan ryhmän koko oli neljästä kahdeksaan henkilöä ja sitä järjestettäisiin jatkuvana puolen vuoden ajan. Suunnitelmassa oli koota noin kuusi ryhmää, joiden tapaamiskertoja tulisi noin neljä kuukaudessa puolivuotisen jakson aikana. Motivointiryhmän koontumisia pidettäisiin kerran viikossa neljä tuntia kerrallaan. Ryhmätoiminnan tarkoituksena oli antaa ryhmäläisille valmiuksia elämänhallintaan, ravitsemukseen ja sitouttaa ryhmäläiset toimintaan. Ryhmän toiminta sovitettiin ryhmäläisten elämäntilanteet huomioon ottaen siten, että toiminta on mielekästä, riittävän motivoivaa ja asiakaslähtöistä. Jakso tarjosi myös henkilökohtaista neuvoa ja ohjausta asiakkaalle, jolla pyrittiin parantamaan asiakkaan elämänhallintaa ja luomaan edellytyksiä työllistymistä edistäviin jatkopolkuihin tai osallistumaan työhallinnon tarjoamiin palveluihin. (Sopimus motivointijakson järjestämisestä 2016.)

6.1 Motariryhmä

Motarissa keskityttiin motivoivaan ryhmätoimintaan. Ryhmätoiminnan tavoitteena mainittiin asiakkaiden elämänhallinta, joka tässä tapauksessa käsittää jokaisen henkilön omina tarpeina kuten arjen rytmittämisenä, mielekkäänä tekemisenä ja vertaisuutena. Asiakkaille tarjottiin myös tarvitsemaansa ohjausta ja tukea jatkopoluille, jotka olivat työllistymistä edistävät palvelut tai opiskelu. Jatkopoluille tähtäävästä toiminnasta ohjaajan yksi tehtävistä oli arvioida ryhmätoimintaan ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneen asiakkaan tötaitoja ja työkykyä. Arviointi suoritettiin jakson loppu puolella ja käytiin yhdessä läpi asiakkaan kanssa. Toiminnan ohjaajan työnkuvaan kuului saada asiakkaat sitoutumaan ryhmätoimintaan, päihteettömyyden tukeminen sekä aktivoida ja osallistaa asiakkaita. Tärkeää oli tarjota jatkuvaa ohjausta ja tukea asiakkaille. (Sopimus motivointijakson järjestämisestä 2016.)

Motarin ryhmäntoiminta oli ryhmäläisten toiveisiin ja ehdotuksiin perustuvaa, esimerkiksi tutustumiskäyntejä ryhmäläisiä kiinnostaviin paikkoihin, ulkoilua, keskustelua ja askartelua. Toiminnan tarkoituksena oli kokoontua mielekkään tekemisen parissa ja osallistua näin olleen päihitteettömyyttä tukevaan toimintaan. Ryhmäläiset esittivät toiveita asioista, joita haluaisivat tehdä. Ryhmätoiminnan toteutti ohjaaja ryhmäläisten toiveiden ja ehdotusten mukaan. Ohjaaja myös suunnitteli toimintaa joillekin tapaamiskerroille, esimerkiksi korvatakseen peruuntuneet tutustumiskäynnit tai huonon sään estäessä suunnitellun ulkoilun. (Motarin loppuraportti 2016.)

6.2 Kuopion malli Motarista

Mallia Mikkeliissä pidetylle Motivointijakso Motariin otettiin Kuopion ViaDia ry:ltä. Kuopiossa Motarijakso tarjoaa asiakkaalle työtoimintaa, joka kestää kahdesta kuuteen viikkoa ja tarpeen mukaan sen kesto voi olla kuukausia. Työpäiviä viikossa on yleensä kahdesta neljään ja työpäivä on kestoiltaan neljä tuntia. Jaksolle ohjaudutaan eritavoin esimerkiksi sosiaalitoimiston asiakkuudesta, TE-toimistosta, rikosseuraamusvirastosta, Vervestä, joka on yksityinen työllistymispalveluita eri muodoissa tarjoava yritys tai muusta vakuutuslaitoksesta. ViaDialla on keskiviikkoisin kello 13.00–15.00 välisenä aikana mahdollisuus tulla tutustumaan toimintaan, asiakkaan mukana voi tulla myös lähettäjätaho. Tutustumisajalla kartoitetaan asiakkaan sen hetkistä elämäntilannetta. Toiminnan esittelyn jälkeen asiakas voi jäädä pohtimaan osallistuuko hän Motariinjaksoon tai sopimus voidaan allekirjoittaa samalla kertaa. (Koistinen 2017.)

Sopimus tehdään ESR-hankkeiden osallistujakohtaisella seurantalomakkeella. Motari ei ole kuitenkaan oma hanke vaan kuuluu ViaDia ry:iden VARIKKO-hankkeeseen. Asiakkaalle nimetään oma ohjaaja, joka huolehtii asiakkaan asioiden hoitamisesta ja järjestää sovitut keskusteluhetket. Asiakkaalle nimetään myös työtoiminnan ohjaaja, jonka tehtävänä on suunnitella päivien ajaksi sopiva määrä mielekästä työtä. Työtehtävät asiakkaalle on määritelty sopimuksessa ja työtoiminnan ohjaaja opastaa työtehtävien teossa ja tarvittaessa työskentelee asiakkaan kanssa. (Koistinen 2017.)

Motarijaksolle tehtävä sopimus on todettu hyväksi käytännöksi antaa asiakkaalle itselleen tietoa omasta jaksamisestaan ja tutustua työkavereihin. Motarijakson aikana asiakas saa realistisen kuvan siitä, mitä työtoiminta sisältää, kokeeko hän työyhteisön turvallisena ja haluaako hän jatkaa ViaDialla virallisella kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella, palkkatukityössä tai työkokeilussa. Motarijakso antaa myös tärkeää tietoa kuntoutujan toiminta- ja työkyvystä viranomaisille kuten sosiaalityöntekijälle tai TE-asiantuntijalle. (Koistinen 2017.)

7 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miksi motivointijakso päätettiin tuottaa ja miten se toimi osana arjenhallinnan ja työllisyyden parantamista ammattilaisten näkökulmasta. Motivointijaksosta tutkimuksen tekemisen toivottiin antavan kuvan siitä, onko jatkossa kannattavaa aktivoida asiakasryhmää vastaavanlaisella toiminnalla ja saavutettiin kokeilulla tuloksia, joita voidaan tarkastella kriittisesti ja tulevaisuudessa hyödyntää asiakastyössä järjestettäessä muun kaltaisia matalan kynnyksen palveluja.

Tutkimuskysymykset ohjaavat tutkimusta ja tiedonkeruuta. Tutkimusongelma muutetaan tutkimuskysymyksiksi, jotta tutkimusprosessi helpottuisi, vastaukset kysymyksiin ratkaisevat ongelman. (Kananen 2014, 36.) Tutkimusongelmana voidaan mainita tässä opinnäytetyössä olevan motivointijaksolle asetettujen tavoitteiden toteutuminen ja jaksolle asetettujen odotusten saavuttaminen ammattilaisten näkökulmasta. Näin ollen tämän opinnäytetyön tarkoituksen mukaan tutkimuskysymykset muodostuivat seuraavasti:

1. Mitä motivointijakson odotettiin tuovan asiakkaille?
2. Mitä motivointijakso tuotti asiakkaille?
3. Saavutettiin toiminnalle asetetut tavoitteet?

8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka arvioi toteutettua motivointijaksoa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja ja niiden analysointia. Laadullisen tutkimuksen toteuttaminen valikoitui, parhaan hyödyn ja tarkoituksen saavuttaakseen. Arviointi ja tutkimus viittaavat erilaisiin alueisiin, niiden kesken voi olla kuitenkin kohtuullinen määrä hyödyllistä päällekkäisyyttä (Robson 2001, 25).

Korkealaatuinen arviointi vaatii harkittua tutkimusasetelmaa, aineiston keräämistä, analyysia ja tulkintaa. Joskus tehdään eroa arvioinnin ja arviointitutkimuksen välille, ja tämä johtuu siitä, että onko arviointi toimintana erotettavissa tutkimuksesta vai onko se tietyn tyyppistä soveltavaa tutkimusta. (Robson 2001, 26.) Motivointijaksossa olisi ollut aineksia toteuttaa myös toiminnallinen opinnäytetyö, mutta käytettävyys työn tilaajalle ei olisi ollut tarkoituksen mukainen, vaan selkeämpi lopputulos saavutettiin tutkimuksellisella menetelmällä.

8.1 Laadullinen tutkimus

Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen, johon sisältyy ajatus todellisuuden olevan moninainen. Tutkimuksessa on otettava huomioon, ettei todellisuutta voi pilkkoa oman mielensä mukaan osiin. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tulokseksi voimme saada vain ehdollisia selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen ja pyrkimyksenä on löytää ja paljastaa tosiasioita pikemminkin kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.)

Laadullisessa tutkimuksessa keskiössä on ihminen, tutkimuksen kohteena ja tutkimuksen tekijänä. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään tyypillisesti tutkimaan ihmisten ajatuksia, tunteja, käsityksiä ja tulkintoja erilaisista asioista. (Puusa & Juuti 2011, 52.) Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun välineenä toimii ihminen eli tutkija. Tutkimusprosessin edetessä aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen voidaan katsoa kehittyvän tutkijan tietoisuudessa. Laadullista tutkimusta voidaan luonnehtia prosessiksi. Tutkimuksen edetessä

eri vaiheet eivät välttämättä ole etukäteen jäsenneltävissä selkeisiin eri vaiheisiin, vaan esimerkiksi tutkimustehtävää ja aineistonkeruuta koskeviin ratkaisuihin voivat muotoutua vähitellen. (Kiviniemi 2015, 74.)

Tutkittavaa kohdetta lähelle vievien aineistokeruumenetelmien avulla, tutkittavaan ilmiöön liittyvä arvoitus avautuu vähitellen ja tutkimusmenetelmälliset ratkaisut täsmentyvät. Tutkimusongelma ei ole välttämättä tarkasti ilmaistavissa tutkimuksen alussa, vaan se täsmentyy koko tutkimuksen ajan. Näkemyksen kehittyessä voi laadullisessa tutkimuksessa tarkastelu kohdentua uusiin mielenkiintoisiin kohteisiin, mutta keskeistä on löytää tutkimuksen edetessä ne johtavat ideat, joihin nojattaessa tutkimuksellisia ratkaisuja tehdään. (Kiviniemi 2015, 74–77.)

8.2 Arviointi

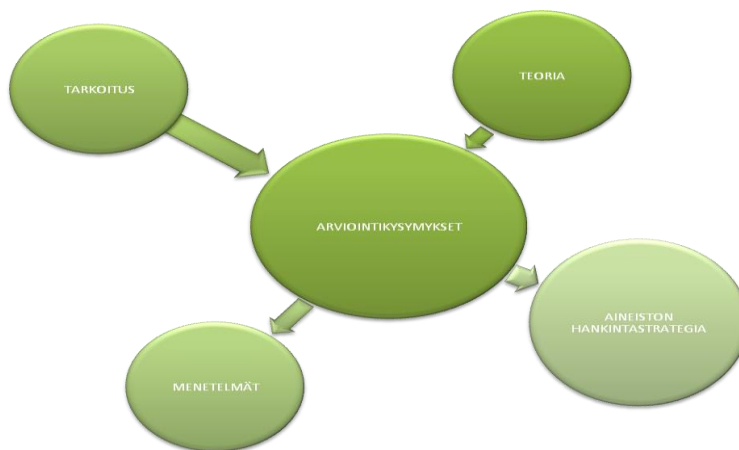
Robson (2001, 22) teoksessaan *Käytännön arvioinnin perusteet: opas evalu-aation tekijälle ja tilaajille*, on määritellyt, arvioinnin olevan jonkin asian arvon tai ansion määrittelyä. Tavallisesti tarkastelun kohteena on jonkinlainen ihmisiä koskeva ohjelma, innovaatio tai palvelu. Robson (2001) on listannut tyypillisiä käytännön arvioinnin ominaisuuksia seuraavasti:

- *paikallisuus*, eivät alueellisia tai kansallisia
- *yksittäistä arvioijaa* koskettavia, tai pientä tiimiä
- *kestoltaan lyhyitä*, toteutus kestää kuukaudesta puoleen vuoteen
- *rajalliset resurssit* toteutuksessa
- *yksittäisessä paikassa tapahtuvia*, tai pienessä määrässä toisiinsa liittyviä paikkoja

Yksinkertainen arvioinnin tyypittely perustuu tarpeisiin, prosesseihin, vaikutuksiin ja tehokkuuteen. Tässä opinnäytetyössä arviointi on summatiivinen eli tarkoituksena on tarjota lopullinen raportti, joka osoittaa, mitä on saavutettu. Summatiivinen arviointi keskittyy toiminnan vaikutusten arviointiin, kysymyksen saavutettiin vai ei? Summatiivisuudella viitataan arvioijan pyrkimykseen hänen ryhtyessä tekemään tutkimusta antaakseen toiminnasta arvion. (Robson 2001, 77–82.) Summatiivisen arvioinnin tavoitteena on siis tuottaa perusteltu arvio siitä, miten toiminta on onnistunut. Se on ikään kuin

luonteeltaan tilintekovastuullista, koska tutkija tai arvioinnin tekijä on kiinnostunut ensisijaisesti siitä, kuinka toiminnalle aikanaan asetetut tavoitteet ovat täyttyneet. (Virtanen 2007, 93.)

Arviointi ja laadullinen tutkimus omaavat paljon päällekkäisyyksiä. Luvussa 8.1 on esitelty laadullinen tutkimus ja voidaan todeta arvioinnin sisältävän samantaisia elementtejä. Viitekehystenä arviointiasetelmalle Robson (2001, 123) on esittänyt kuvan 1 mukaisen kuvion. Tätä opinnäytetyötä on työstyetty vastaavista lähtökohdista. Päämääränä on saada koottua informatiivinen arvio eli tietoa antava kokonaisuus motivointijaksosta. Kuvassa 1 tarkoitus vastaa opinnäytetyön ideavaihetta, sen jälkeen syntyi teoria. Arviointikysymykset, jotka opinnäytetyössä ovat tutkimuskysymykset, muodostuivat teoriaan tutustuessani. Aineiston hankintastrategia ja menetelmä opinnäytetyön toteutuksessa syntyivät yhtä aikaa.



Kuva 1. Viitekehys arviointiasetelman rakenteelle (Robson 2001, 123)

8.3 Aineistonkeruumenetelmä

Laadullisessa tutkimuksessa oleellista on osallistuvien ihmisten näkökulman tavoittaminen, tarkoituksen mukaista on käyttää menetelmiä aineistonkeruuseen (Puusa & Juuti 2011, 56). Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Jos haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee tai miksi ihminen toimii niin kuin toimii, on järkevää kysyä sitä häneltä itseltään haastatteleamalla tai kyselyllä. Haastattelun etuna on ennen kaikkea joustavuus. Haastattelija pys-

tyy toistamaan kysymyksen, tarkentamaan kysymystä, oikaisemaan väärinkäsityksiä, selventämään ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua. (Tuomi & Saarijärvi 2009, 71–73.)

Laadullisessa tutkimuksessa valitaan harkinnanvaraisesti pieni määrä tapauksia. Tutkimukseen mukaan valitut henkilöt ovat mukana tarkoituksenmukaisuusperustelulla, koska he tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon, heillä on kokemusta asiasta tai he edustavat jotain ryhmää. Tämä on olennaista tutkimuksen kannalta. (Puusa & Juuti 2011, 55.)

Teemahaastattelun avulla tutkija pyrkii ymmärtämään ja saamaan käsityksen kohteena olevasta ilmiöstä, jossa on aina mukana ihminen ja hänen toimintansa. Kysymykset ja niihin saadut vastaukset tuottavat pienen palan ymmärrystä, näin tutkija rakentaa analysointivaiheen kautta kokonaisvaltaisen kuvan ja ymmärryksen tutkimuskohteesta. (Kananen 2014, 72.) Tässä opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä on teemahaastattelu, joka tehtiin pienelle valikoidulle ryhmälle. Henkilöt ovat valikoituneet etukäteen haastateltaviksi, koska henkilöt ovat avainasemassa arvioimaan motivointijaksoa. Henkilöt edustavat eri ammattialoja ja olivat mukana alusta alkaen sopimassa motivointijakson järjestämisestä. Heillä oli ajatus ja näkemys siitä minkälaista palvelun tarvetta motivointijakso tulisi täyttämään.

8.4 Teemahaastattelu

Teemahaastattelusta laaditaan runko, johon kirjataan keskusteltavat aiheet. Keskustelun aikana haastattelijalla on mahdollisuus tarkentaa saamiaan vastauksia tai esittää jatkokysymyksiä myös haastateltavalla on mahdollisuus pyytää tarkennusta kysymyksiin. On tärkeää, että tutkija pitää haastattelun aihealueen piirissä. Haastattelut nauhoitetaan, jottei haastattelijan tarvitse keskittyä tekemään muistiinpanoja kirjoittamalla. Nauhoittaminen auttaa tutkijaa pitämään haastattelun mielenkiintoa yllä keskittymällä vain haastateltavaan. Haastattelut puretaan asiaan kuuluvalla tavalla mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. (Kananen 2014, 71–85.)

Haastattelun etuna voidaan pitää sitä, että haastateltaviksi voidaan valita henkilöitä, joilla tiedetään olevan kokemusta tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. Kun

henkilöt ovat valittu haastateltaviksi, voidaan puhua tarkoituksenmukaisesta, harkinnanvaraisesta näytteestä. Tutkijan on myös hyvä tiedostaa, että ihmisillä on taipumuksena tietyistä aihepiireistä keskustellessa antaa vastauksiksi niin sanotusti sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia eli haastateltava voi antaa vastauksia joiden hän uskoo noudattavan yleisesti hyväksytyjen vastausten linjaa. (Puusa 2011, 76, 78.)

Tässä opinnäytetyössä haastateltavien henkilöiden kanssa sovittiin sähköpostitse haastatteluajankohta ja haastattelun toteuttamiseksi ehdotin henkilöiden omia työhuoneita tai ViaDia Mikkeli ry:ltä huonetta. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina henkilöiden omissa työhuoneissa, heille parhaiten sopivimpina ajankohtina. Haastateltavilla oli mahdollisuus missä tahansa haastattelun vaihetta lopettaa haastattelu ja olla osallistumatta aineistoon. Ennen nauhoittamisen aloitusta esittelin teemahaastattelun rungon teemat haastateltaville (liite 1).

Haastattelumenetelmiä käytetään yleisesti arviointeja tuotettaessa, ne voidaan toteuttaa monella tapaa. Tavallisesti haastattelija tapaa haastateltavan kasvokkain joko yksin tai mahdollisesti ryhmässä. Käytännön arvioinnissa käytetään tavallisesti puolistrukturoituja haastatteluja, joissa haastattelija on työstänyt etukäteen valitsemansa pääkohdat. Käytäntöä arvioidessa voi olla täysin riittävää tarkastella tehtävää eräänlaisena luokitteluna, jossa luodaan teemoja. Teemojen avulla yritetään selvittää, mitä aineisto kertoo arviointikysymysten näkökulmasta. (Robson 2001, 134–137, 176.)

8.5 Aineistoanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysoinnin voidaan katsoa olevan luonteeltaan analyttistä eli jäsentelevää ja luokittelevaa tai toisaalta synteettistä eli yhdistävää. Keskeistä on löytää kokoava ja yhdistävä kokonaisrakenne, joka kannattaa koko aineistoa. Aineiston analysoinnin raportoinnissa tulee välttää liiallisen sirpalemaisuuuden vaarat ja pyrkiä tarkasteltavien teemojen kokonaisvaltaiseen käsittelyyn. (Kiviniemi 2015, 83.)

Haastattelut litteroidaan eli nauhoitettu aineisto muutetaan tekstimuotoon. Teemahaastatteluaineisto kirjoitetaan tekstiksi mahdollisimman sanatarkasti.

Litteroiminen sanatarkasti on tarkin taso, jossa jokainen äännähdyskin on kirjattu ylös. Litteroidessa voidaan puhe muuttaa suoraan yleiskielelle eli jättää murteet ja puhekielen ilmaisut pois tai voidaan käyttää propositiotasoa, jossa kirjataan ylös vain sanoman tai havainnon ydinsisältö. (Kananen 2014, 101–102.)

Aineisto muodostui neljän etukäteen valikoidun henkilön haastattelusta. Henkilöt olivat yhteistyössä toteuttamassa motivointijaksoa. Näin ollen aineiston keräämisen juuri heitä haastatteleamalla, todettiin antavan mahdollisimman realistisen kuvan toiminnasta ja sen toteutuksesta. Haastateltavien joukko koostui eri ammattiryhmien edustajista ja tämän uskottiin antavan laajempaa näkökulmaa motivointijaksoa käsittelevistä teemoista, kuten asiakasryhmä, toiminnan lähtökohdat ja tarpeet. Teemahaastattelulla haarukoidaan tutkittavaa ilmiötä. Se, mitä aineistoa haastateltava tuottaa ja nostaa esille, ovat hänelle merkityksellisiä ja tärkeitä. Vastaukset ja tapahtumat ovat heijastumia hänen kokemastaan todellisuudesta. (Kananen 2014, 86.)

Haastatteluista kertyi äänitettä yhteensä 55 minuuttia 74 sekuntia. Äänitteet litteroitiin sanatarkasti tekstinkäsittelyohjelmalla ja aineistoa kertyi 21 A4-koosta paperiarkkia. Haastattelujen aikana ei tehty erillisiä muistiinpanoja tai havaintoja. Litteroidussa tekstissä on kuitenkin kirjattu ylös haastattelun aikana tulleet häiriötekijät, sanan kesken jättämiset, yskäisyt ja hetket, jolloin haastateltava miettii tai korjaa asettelemiaan sanoja.

Litteroinnin jälkeen aineisto koodattiin käsin. Koodauksella pyritään saamaan aineisto käsiteltävään muotoon, eli aineisto pyritään selkeyttämään ja tiivistämään. Koodaus ei ole analyysivaihe, vaan välivaihe, joka mahdollistaa analyysin. (Kananen 2014, 103–104.) Opinnäytetyön teemahaastattelun teemat saivat omat värit, joiden mukaan aineistosta merkittiin teemoihin liittyvät asiakokonaisuudet. Tätä kutsutaan teemoitteluksi, jolla pyritään etsimään säännönmukaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Teemat voivat rakentua jo etukäteen suunniteltujen teemojen mukaan, tai aineistosta voi löytyä uusia teemakokonaisuuksia. Teemoittelussa analyysissa esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien sanomisista. On epätodennäköistä, että kaksi tai useampi ihminen ilmaisee asian samoilla sanoilla, mutta tutkija koodaa ne kuitenkin samaan luokkaan. (Puusa 2011, 121; Hirsjärvi & Hurme 2004, 173.)

Tutkimustuloksia esitellessä on litteroiduista haastatteluista lainattu vastauksia tuomaan lukijalle esimerkkejä, kuinka kysymyksiin on vastattu. Lainatut tekstit ovat kursivoitu ja niistä on poistettu kaikki sellainen, josta haastateltavan henkilöllisyys voisi paljastua, kuten haastateltavan maneerit hänen puheessaan. Lainauksiin on kolmella pisteellä merkitty, mikäli puhetta on ollut lauseessa ennen, jälkeen tai vastausten välissä.

9 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on osa hyvää tutkimuskäytäntöä. Laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu, että tutkimusta voidaan tukea ymmärtäen, että tutkimuksen perustana ovat tutkijan ratkaisut, totuuden tavoittelun luonne ja vakuuttelu tutkijan vilpittömyydestä aineistonkeruun ja tehtyjen tulkintojen suhteen. Luotettavuutta arvioitaessa käytetään perinteisesti käsitteitä validiteetti eli pätevyys ja reliabiliteetti eli luotettavuus. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on toisaalta ymmärrettävä laajemmin kuin validiteetin ja reliabiliteetin kautta. (Aaltio & Puusa, 2011, 153–156.)

Tutkijan on ymmärrettävä, että hänen tekemänsä valinnat ja tulkinnot vaikuttavat tutkimuksen useassa vaiheessa. Siksi on tärkeää perustella ja tehdä selväksi oma päättelypolkunsä ja koko tutkimuksen prosessi. (Aaltio & Juuti 2011, 156, 157.) Esimerkkinä Hirsjärvi ym. (2007, 227) mainitsevat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kohentuvan, jos siinä kerrotaan haastattelun- ja havainnointitutkimuksen olosuhteista ja paikoista, joissa aineisto kerättiin.

Ennen haastattelua vaihdoimme haastateltavien kanssa kuulumiset ja esittelin teemahaastattelurungon teemat. Kuten jo haastattelun saateviestissä (liite 2), kerroin myös ennen haastattelua äänittäväni haastattelun ja käsitteleväni sen litteroimalla puheen tekstiksi. Litteroinnin jälkeen kerroin hävittäväni äänitteet sekä litteroidun materiaalin kun opinnäytetyö on hyväksytysti suoritettu. Kerroin myös, että henkilöidyt asiat tullaan poistamaan äänitteen tekstimuotoon valmistamisen vaiheessa. Korostin tätä asiaa haastattelun alussa, mikäli keskustelun aikana jokin esille noussut asia voitaisiin yhdistää johonkin henkilöön. Opinnäytetyössä litteroitua aineistoa käyttäessäni esimerkkeinä, vastauksista on poistettu esimerkiksi kaikki henkilölle tyypilliset maneerit, joita hän käyttää puheessaan.

Robson (2001, 136) mainitsee arvioijan roolin selkeäksi tekemisen olevan tärkeää, jotta ilmapiiri haastatteluissa olisi vapaamuotoinen. Tässä vapaamuotoisuudessa korostuu haastattelijan kommunikointitaidot. Tämän opinnäytetyön aineistoa kerätessä haastateltavat henkilöt olivat tulleet tutuiksi aikaisemmista yhteistyökuvioista haastattelijalle. Haastateltavia oli näin ollen helppo lähestyä, mutta asiaan kuuluvalla tavalla heille tehtiin selväksi heidän oikeutensa koskien opinnäytetyötä ja haastattelua.

Aulikki Kanaoja (2001, 5) mainitsee Robsonin teoksen Käytännön arvioinnin perusteiden esipuheessa, arvioinnilla olevan myös moraalinen ulottuvuus, monien ammattien eettinen säännöstö edellyttää sitoutumista oman työn ja osaamisensa kehittämiseen. Jotta tämä olisi mahdollista, on kriittisesti seurattava ja arvioitava kulloisiakin käytäntöjä, toiminnan laatua ja sen vaikutuksia. Tässä opinnäytetyössä ei taloudellisia vaikutuksia tarkastella. Kanaoja (2001, 5) jatkaakin esipuheessaan aiheesta, vaikka taloudelliset intressit liittyvät arviointiin, niin ihmistyön alueilla työn tärkeimmät tulokset näkyvät ihmisten elämäntilanteiden ja toimintakyvyn muutoksina.

10 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyöprosessini alkoi keväällä 2016, kun sain mahdollisuuden mennä työhaastatteluun ViaDia Mikkeli ry:lle. Jo haastatteluvaiheessa otin esille mahdollisen opinnäytetyön toteutuksen motivointijakso Motarista. Minut palkattiin ohjaajan määräaikaiseen työhön, jossa toimin motivointijakso Motarin ohjaajana sekä muissa ohjaajan tehtävissä ViaDia Mikkeli ry:llä. Kesän 2016 aikana opinnäytetyö oli olemassa vain käsitteenä, josta keskusteltiin työelämäkumppanin kanssa, mutta mitään konkreettista opinnäytetyölle ei tapahtunut kesän aikana. Taulukko 1 kuvaa opinnäytetyöprosessin kulkua alkuvaiheista työn valmistumiseen saakka. Esille on nostettu tärkeimmiksi nousseet asiat ja niiden toteutusajankohta prosessin aikana.

Toiminta	2015	2016	2017
Työelämäkumppani opinnäytetyöhön		Toukokuu	
Motivointijakson ohjaajan työ		8.6– 31.10	
Aiheen ideapaperi		19.12	
Opinnäytetyön suunnitelman opettajan ohjaus			31.1
Opinnäytetyön suunnitelman seminaari			21.2
Haastattelujen toteutus ja litterointi			Maaliskuu
Uuden ohjaavan opettajan tapaaminen			12.4
Aineiston käsittelyä			Maalis– huhtikuu
Opinnäytetyön kirjoittaminen ja viimeistely			Maalis– huhtikuu
Opinnäytetyön esittäminen			Kevät
Kypsyysnäyte			Kevät

Taulukko 1. Opinnäytetyöprosessi 2015 – 2017

Motivointijakson päätyttyä, joulukuussa 2016 työstin ideapaperin ja toimitin sen ohjaavalle opettajalleni. Ideavaiheen jälkeen muodostui suunnitelma. Esi-tyksen jälkeen pääsin varsinaisesti työstämään opinnäytetyötä. Ensimmäiseksi allekirjoitimme yhteistyösopimuksen ja tutkimusluvan työelämäkumppanin kanssa maaliskuun alussa 2017.

Seuraava vaihe oli haastateltaville viestiminen (liite 2) tulevasta haastattelusta ja aikataulusta sopiminen. Haastattelut toteutin maaliskuussa 2017. Haastattelut litteroin heti haastattelun jälkeen tai seuraavana päivänä, jotta muistissani olisi haastattelun kulku. Olin yllättynyt haastattelujen vaivattomuudesta, haastattelut eivät kestoiltaan olleet pitkiä. Litterointivaihe sen sijaan vaati aikaa ja tarkkuutta.

Työlleni sain uuden ohjaavan opettajan huhtikuussa 2017. Järjestimme tapaamisen, jossa kävimme läpi siihen mennessä kirjoittamani opinnäytetyömateriaalin. Tässä vaiheessa työni koostui vain teoriasta. Aineiston käsittely viivästyi

henkilökohtaisista syistä, mutta huhtikuun alkupuolella kävin aineiston läpi. Teemoittelin aineiston teemahaastattelurungon mukaisiin teemoihin. Aineistoa useasti läpikäydessä näkökulmani aineistoon ei muuttunut, epäilen sen johtuneen teemahaastattelulla saaduista suorista vastauksista.

Huhtikuun lopussa lähetin opinnäytetyön ensimmäisen version opponentille, ohjaavalle opettajalle, työelämäkumppanille sekä äidinkielen tarkastukseen. Palautetta saatuani muokkasin vielä rakennetta ja tarkensin teoriaosuudessa olevia kappaleita. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa ja toimitetaan sähköisessä muodossa haastatteluun osallistuneille.

11 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli motivointijaksolle asetettujen tavoitteiden toteutuminen ja jaksolle asetettujen odotusten saavuttaminen ammattilaisten näkökulmasta. Tutkimusongelmasta muodostui kolme tutkimuskysymystä, jotka ovat: Mitä motivointijakson odotettiin tuovan asiakkaille, mitä motivointijakso tuotti asiakkaille ja saavutettiin toiminnalle asetetut tavoitteet? Kysymysten pohjalta laadittiin teemahaastattelurunko, joka jakautui neljään pääteemaan: *Motivointijakson odotukset*, jolla pyrittiin selvittämään motivointijakson lähtökohtia. *Tavoitteiden toimivuus*, jonka tarkoituksena oli arvioida, täytyivätkö motivointijaksolle asetetut tavoitteet. *Motivointijakson asiakkaat*, jolla arvioitiin ammattilaisten näkemystä asiakkaiden saaman palvelun arjenhallintaan parantavista saavutuksista ja *arviointia ja kehitettävää*, jonka tarkoituksena on tarkastella motivointijaksoa kokonaisuutena. Näiden neljän pääteeman mukaan esittelen tulokset.

11.1 Motivointijakson odotukset

Aluksi kartoitettiin, mitkä olivat tarpeet ja lähtökohdat motivointijakson toteutukselle. Asiakasryhmän tuntemus oli vahvaa ja näin ollen huomattiin pian, etteivät olemassa olevat työtoiminnot ehkä ole riittäviä palveluja tässä vaiheessa joillekin asiakkaille. Haastateltavien vastauksissa todettiin motivointijakson tarpeellisuuden heränneen ammattilaisten näkökulmasta.

Päällimmäisenä ajatuksena nimenomaa sitouttaa nuoria, syrjäytyneitä nuoria tai syrjäytymisvaarassa olevia nuoria, johonkin toimintaan, työllistämistä edistävään toimintaan.

*...välttämättä ei riitä se, että nii he ovat niiku tämmösessä normaalissa työtoiminnassa, jossa jo pelkästään se, että oot tekemässä muitten kanssa riittää eteenpäin, vaan että siinä vois sisällyttää jotain muutakin.
Jotain uutta kokeilupintaa piti saada, että siitä varmaan lähdettiin liikkeelle.*

Uudenlaisen palvelutarpeen noustessa esille alkoi yhteistyökumppanin etsiminen joka voisi tuottaa palvelua, jossa ohjattaisiin asiakkaita työllistymistä edistävän toiminnan piirissä. Varsin yleistä on, ettei toimintaa ulkoisteta kokonaan, vaan ainoastaan jokin toiminnallisesti erotettavissa oleva osa. (Keskimäki ym. 2012, 35.) Haastateltavat sivusivat vastauksissaan, miten motivointijakso käynnistyi sopimusneuvotteluilla.

...että on tämmönen niiku ihan systeemi tai konsepti missä on tietyt tavoitteet ja se kävi tähän meidän konseptiin, jolloin sitten kilpailutettiin ja tietysti laitettiin siinä vaiheessa tälle kyseiselle yhdistykselle myös ku tiettiin että se semmosta tarjoaa ni viesti...

Motivointijakson odotuksina oli tarve saada jotain aktiviteettia asiakkaiden elämään ja sitouttaa asiakkaat toimintaan. Haastateltavien mielestä paluuta normaaliuteen pidettiin yhtenä tärkeimpänä odotuksena, jota motivointijaksolle asetettiin. Ero normaalin ja epänormaalin välillä on tässä tapauksessa päihteiden haitallinen käyttö. Tamminen (2000) on teoksessa *Paluu normaaliin*, tutkimus addiktiivisen päihteidenkäytön lopettamisesta käsitellyt erottelua normaalia ja epänormaalia. Tammisen (2000, 45) tutkimuksen mukaan se, mitä tutkitavat tuntuivat tavoittelevan ja mihin itseään vertaavat, on hänen mukaansa normaalius.

Plus sitten niiku kaiken ylimpänä ajatuksena se paluu takas normaaliuteen. Eli tältä toiminta jaksolta, tai toimintaryhmältä toivottiin sellasten normaali ihmisten normaali toimintoja näille syrjäytyneille nuorille.

*Jotain aktiviteettii elämään, vähän sellasta kouluspohjaa ja muutakin...että pääsis tarttua siitä normaalista elämästä niin sanotusti kiinni.
...että se elämänhallinta ja muut perusasiat menis kuntoon.*

Niin tän jakson kautta ajateltiin, kun siellä on työntekijä mukana, vaikka siellä kirjastossa, että tällästähän tää onkin, normaali elämä.

11.2 Tavoitteiden toimivuuden arviointia

Robson (2001, 75) on teoksessaan ilmaissut, kuinka tärkeää olisi arvioida jokin projekti, jolle on asetettu tavoitteet ja kyetä osoittamaan onko tässä onnistuttu vai ei. Motivointijaksolle oli sopimuksessa asetettu tavoitteet. Aluksi kartoitettiin, kuinka jaksolle asetetut tavoitteet syntyivät. Tavoitteet olivat vastauksien mukaan jo alun kehittelyvaiheessa nähtävissä ja liittyivät tiukasti ajatukseen, joka oli herännyt ammattilaisten näkemykseen asiakkaiden palvelun tarpeesta.

Ne tärkeimmät tavoitteet liittyy siihen, että nämä asiakkaat olisivat niikun paremmin palveltavissa.

Siinä matkalla muodostu, kun sitä kehiteltiin, että siinä ajatushan oli se, että arjentaitoja ja palvelujen piiriin saattamista.

Ne muodostu nimenomaa siitä, että kun oli näitä useita nuoria, jotka huomattiin, että heillä oli todella hankalaa kohdata omanikäistään, niin sanottua normihenkilöitä...nostaa niiku pois ja näkeemään sitä, että he voivat kulkea tuolla aivan samassa, samoissa paikoissa kuin tämmönen ei päihdenuori.

Kokonaisuudessa tavoitteiden saavuttamisesta tulokset ovat yksimieliset, haastateltavat eivät kieltäneet, etteivätkö tavoitteet olisi saavutettu, mutta osallistujien määrät olivat jääneet harmillisen vajaiksi odotuksiin nähden.

Vänskä ym. (2011, 92) ovat määritelleet parhaiten toimivaksi ryhmäkooksi 12 + 3, silloin käsiteltävien asioiden näkökulma on laajempi. Vastauksissa osallistujia määriä mietittiin, muuta se ei vaikuttanut arviointiin tavoitteiden toteutumisesta.

...voin sanoa, että tavoitteet saavutettiin, hyvinkin. Muutaman kohdalla erinomaisesti...niikun pienin askelin ollaan kuljettu sieltä, syrjäytyneestä nuoresta, niin, motarijakso oli yksi askel siellä tikapuissa, kun kivutaan ylöspäin menemään sinne normaaliuteen...

Tietyiltä osin. Kyllähän se, asiakaslukumäärä mikä siinä oli, ottaen huomioon, että se kuitenkin aika pientä oli, voidaan nähdä, että tietyltä osin ainakin kyllä tavoitteisiin päästiin.

Aika pienellä se tais jossain vaiheessa mennä, mutta täähän tiedettiin jo lähtökohtasesti, ettei me voija laittaa samanlaisia tavoitteita niin kuin johonki työvoimapolitiittiseen ryhmäpalveluun.

11.3 Kolmen keskeisen tavoitteen arviointia

Haastateltavat vastasivat erikseen kolmeen keskeiseen tavoitteeseen. Sopimuksen keskeisimpiä tavoitteita olivat asiakkaan arjenhallinnan paraneminen, asiakkaan sitoutuminen ja aktivoituminen jakson aikana, sekä asiakkaan ohjaus työtoiminnassa ja yksilöohjaus. Tulokset olivat positiivisia ja kaikilla haastatelluilla oli hyvin positiivinen näkemys kolmen keskeisen tavoitteen toteutumisesta.

11.3.1 Asiakkaan arjenhallinnan paraneminen

Motivointiryhmän tapaamisten uskottiin vaikuttaneen asiakkaan arjenhallinnan paranemiseen. Tunne siitä, että saa ryhmästä jotain itselleen ja se, että ryhmä pikemminkin antaa eikä vie voimavaroja, on yksi motivoiva tekijä ryhmätoiminnassa. Muita tekijöitä voidaan mainita olevan se, että viihtyy ryhmässä, hyvä mieli ryhmän jälkeen sekä sitoutuminen ryhmään. (Vänskä ym. 2011, 107.) Haastateltavilla oli yhteinen näkemys siitä, mikä on riittävä arjenhallinta. Vastauksissa arjenhallintaa kuvastaviksi tekijöiksi mainittiin vuorokauden rytmittäminen ja toimintaan osallistuminen. Haastateltavat nostivat esille, miten arjenhallinnan paranemista oli saavutettu motivointijakson aikana sekä miten tilanteet ovat muuttuneet motivointijakson jälkeen.

Sitä (arjenhallinta) saavutettiin, että se, sitä ei voi niiku ajatella sillä tavalla, että se arjenhallinta, että se ois joka päivä. Se voi jonkun ryhmäläisen kohdalla olla se, että kun hän edes kerran kuukaudessa olisi pois sieltä omista päihdepiireistään.

Siis kuitenkin se rytmitti, oli tietyt kellonajat, tietty paikka, tietty porukka, tietty toimintatapa, tietyt säännöt. Ja näin mä ymmärsin, että jo pelkästään näiden noudattaminen, nii, että on siinä mukana, nii se osottaa jo, että tietyt asiat on sillon jo niikun kohtuullisella tolalla...Ei tietysti se vielä kaikkea todista...mut, periaatteessa se luo hyvää pohjaa sille siitä, ett siitä voi sit lähteä vähän eteenpäin, jos se sujuu.

Jos kattoo taaksepäin ketä siinä oli niin, onhan siellä saavutettu ihan älyttömän hyvät tavoitteet, jota ei niiku välttämättä siinä motarin aikana, no kyllä varmaan sillonki jo oli näkyvillä. Mut että nyt, kun jälkeinpäin aatellaan sit kave-reita, kun tietää miten hommat on eteenpäin.

11.3.2 Asiakkaan sitoutuminen ja aktivoituminen

Tavoitteeksi asetettu asiakkaan sitoutuminen tai aktivoituminen toiminnan aikana liittyivät tiiviisti toisiinsa. Erikseen haastateltavat eivät maininneet mitään asiakkaan aktivoitumisesta toiminnan aikana. Vain yksi haastateltavista vastasi myöntävästi kysyttäessä, aktivoituivatko asiakkaat toiminnan aikana. Sitoutuminen toimintaan herätti enemmän pohdiskelua kuin aktivoituminen toimintaan tai sen aikana.

...että kyllä siellä sitoutui ja sitä kautta. Tämän ryhmän kautta sitoutui sitten myöskin jatkopalveluihin.

Asiakkaat sitoutu sillon kun he oli paikalla, mutta haaste oli saada asiakkaat paikalle, että fifty-fifty, nii sanotusti.

Haasteena nähtiin paikalle saapumisen ja sitoutumisen yhtälö. Lisämotivaa-tiota sitoutumiseen oli ajateltu tuovan esimerkiksi ryhmän kokoontumispäivänä saatava ruokakassi, mutta kuitenkin se ei ollut osoittautunut toimintaan riittävästi sitouttavaksi asiaksi.

Joo sitoutuminen oli, että ite ajattelin, se että, he saavat ruokakassin ja sen mikä kuntouttavassa työtoiminnassa tulee 9€, että se on joka sitouttaa siihen toimintaan, mut lähinnä ei ollut.

Haastateltavat nostivat esille oma-aloitteisesti sen, mikä heidän mielestään oli sitouttanut asiakkaita toimintaan. Ohjaajan merkitys korostui haastateltavien pohdiskellessa asiakkaan sitoutumista. Vänskä ym. (2011, 98) puhuvat tunnelmastoona vaikuttamisesta, ohjaajan omat odotukset ryhmästä vaikuttavat hänen ohjaamiseensa. Juuri siksi ohjaajan on tärkeää muistuttaa itseään siitä, että ryhmä on hieno ja siinä on upeita ihmisiä.

Että mikä minun nähäkseen, se mikä heitä enemmän sitoutti, oli se, että on se ohjaaja, joka oli läsnä.

Eli, tuota, nyt tuo on sen kaltanen työ, että henkilöstö valinnoissa pitää olla erityisen tarkkana. Että, ei nää asiakkaat tuu reklamoimaan, että me saamme huonoa palvelua, ne ei vaan käytä sitä sitten.

11.3.3 Asiakkaan ohjaus työtoiminnassa ja yksilöohjaus

Asiakkaan ohjaamiseen työtoiminnassa ja yksilöohjaukseen oltiin tyytyväisiä. Millerin (2008, 22) mukaan, nykyään panostetaan enemmän asiakkaan voimavarojen ja kykyjen tunnistamiseen kuin aikaisemmin. Tavoitteena on korostaa asiakkaan vapautta valintaan, tukea ja vahvistaa hänen pystyvyyttään. Haastateltavien mielestä tavoitteen täyttymistä osoitti se, että ohjaaja oli läsnä ja tavoitettavissa. Haastattelu vastauksissa tuotiin esille luottamus ja vuorovaikutustaidot.

Yks henkilö jolla tuntu, että on vaikee tilanne ja pelkää että ratkee...kenelle hän soittaa, että soitasko hän tyyliin niiku äidilleen tai muuta ni se oli niiku kuitenkin ohjaaja kelle hän soittas.

...että minkälaisista taustoista porukka tulee nii todennäköisesti heijä kaveripiirissä tai tuttava piirissä ei löyvy yhtään sellasta rehellistä henkilöä jolle pystys puhumaan asioita.

Kyllä varmastikki, koska tuota, mä luulen, että jos ei näin olis ollu, niin jompi-kumpi osapuoli, joko ohjaaja tai ohjattava ois lähteny kesken kaiken pois. Kyllä. Kyllä joo, että tässä sai hyvin, hyvin henkilökohtaista ja hyvin yksilökohtaista ohjausta. Kaikki ryhmäläiset kyllä saivat. Sehän oli se, jakson ajatus. Ja se ajatus kyllä toteutui.

11.4 Motivointijakson asiakkaat

Motivointijakson asiakkaita käsiteltiin erikseen kysymällä haastateltavilta, mitä heidän mielestään asiakkaat saivat motivointijaksolle osallistumisestaan. Vastauksissa eniten esille nouseva teema oli asiakkaan saama positiivinen kokemus kohtaamisesta. Oksanen (2014, 56) mainitsee ensitapaamisen vaikutuksesta yhteistoiminnan perustan syntyyn. Kohtaamista näissä vastauksissa kuvattiin tasavertaisella suhtautumisella asiakkaaseen, vahvistamalla asiakkaiden tunnetta, että heillä on merkitystä ja ihmisarvo. Oksanen (2014, 77) jatkaa, ettei motivoiva kohtaaminen synny sattumalta vaan tietoisesti rakennettuna, kuitenkin niin, että se saattaa muistuttaa mukavaa keskustelua tuttavien kesken, mutta työntekijällä pitää olla jokin suunnitelma keskustelun kulusta ja tavoitteesta.

Sai hyvin paljon. Hyvin, hyvin paljon. Oli helposti niiku lähestyttävää toimintaa. Ja he saivat sen kokemuksen heidät niikun, otetaan vastaan tasavertaisena, heitä ei halveksita, heitä ei hyljeksitä, että heidän asioitaan ajetaan suurella sydämellä.

...yhen kaverin kaa tossa niiku sano, että ei hän tiennyt, että voi olla tälläisiä paikkoja, jossa pyritään auttamaan heitä ja viemään eteenpäin... Ajatellaan heijä parastaa.

Mä ajattelen sen niin, että mitä mä toivon. Että he saivat yhden kokemuksen lisää siitä, että heijät otetaan niiku ihmisinä... Nii he kokivat, että heitä kohdellaan Mikkeliiläisinä ja, että niikun pääsevät tämmöseen niikun tasavertaseen vuorovaikutukseen.

Kysymyksellä, missä onnistuttiin asiakastyössä, oli tarkoituksena vielä syvemmin tarkastella ammattilaisten näkökulmaa asiakastyön onnistumisesta ja mitkä tekijät sitä osoittavat. Vastauksissa toistuivat asiakkaan kohtaaminen ja vuorovaikutus.

...siinä myös onnistuttiin siinä, että se niikun se asiakaskohtaamisessa. Ja se että nää nuoret sai sen tunteen ja sen tiedon ja sen kokemuksen, että heitä ei oikeesti oo hyljätty ja jätetty, että oikeasti on olemassa ihmisiä jotka haluaa tehdä heijä kaa työtään tasavertaisesti, ja tukea heitä, joo ja kannustaa heitä kohti parempaa.

...et joko on ollut aika kylmähäinen porukka, jos siellä ne jaksot on pystytty olee niin, ettei mikään ole vuorovaikutuksessa toiminut ja se on vedetty sitten kuitenkin läpi.

Ryhmätoiminta ja ryhmän koko nousivat vastauksissa esille, haastateltavien pohtiessa, missä onnistuttiin asiakkaiden kanssa. Ryhmätoimintaan oltiin tyytyväisiä. Vaikka osallistujamäärät olivat jääneet pieniksi, voidaan todeta, ettei se häirinnyt ryhmätoiminnan onnistumista.

...varmaa onnistuttu, että tuota, se ryhmädynamiikkahan toimii niin, että jos se vaan lähtee toimimaan, nii se yleensä niiku palkitsee itse itseään. Jos tuota, siellä alkaa tapahtua oikeita asioita...Näin mä ymmärsin, että sitä ryhmääntymistä sit kuitenkin tapahtu.

...taas otan huomioon sen, että asiakkaitten lukumäärä ja koko asiakaskunta, nii kyl siinä niiku onnistuttiin ryhmäyttämisessä, ryhmäytymisessä ja veratistuellista apua kyllä sieltä tietenki ihmiset sai hyvin. Se erityisesti kyllä onnistu.

11.5 Motivointijakson arviointia

Arviointiosuudessa haastateltavia pyydettiin arvioimaan, mikä motivointijaksoissa toimi hyvin. Haastateltavia pyydettiin esimerkkinä arvioimaan yhteistyön sujuvuutta. Fredriksson ym. (2012, 107) toteavat, että sopimusneuvotteluilla ja

sopimuksilla luodaan perusta yhteistyölle. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että motivointijakson yhteistyökumppaneiden välinen yhteistyö sujui. Voidaan myös päätellä, että sopimusneuvotteluista lähtien osapuolet ovat olleet yhteisymmärryksessä keskenään. Vastauksista eroteltavissa ovat yhteistyön sujuminen henkilöiden välillä ja myös organisaatioiden välillä.

...mutta yhteys oli niiku tiivistä...ja sitä kautta sitä sitten rakenneltiin. Että kyllä se meni tosi hyvin yksin siinä mielessä.

Yhteistyöhän oli loistavaa, oli hyvin helppoa ja se oli niikun, miten miä nyt sanoisin, vastavuoroista ja pohdiskelevaa, kehittävää, virheistä oppivaa. Et mun mielestä tää on, yhteistyö oli niiku ihan huipussaan kyllä.

Ehottomasti yhteistyö oli täyttää kultaa, onnistui aivan mahtavasti... et kyllä tieto liikku niiku varmasti kumpaakin suuntaan todella hyvin.

Mun mielestä me onnistuttiin, sen hankkeen ja tän yhdistyksen kesken semmoseen niikun luottamukselliseen yhteispeliin... Luulen, että siellä yhdistyksessäkin koettiin, että he eivät ole niikun asemassa, jossa heiltä vaan odotetaan, vaan että se oli semmosta yhteistyötä.

Vastauksissa haastateltavien arvioidessa koko motivointijakson toimivuutta, esille tuotiin jälleen ohjaajan merkitys. Motivointijakson onnistumiseen haastateltavien mielestä vaikutti ohjaajan työote. Oksasen (2014, 14) mukaan, motivointi on yhteyden rakentamista asiakkaaseen.

...ett kyllähän se asiakkaan kohtaaminen ja se niiku asiakkaan arvostaminen, tukeminen, kannustaminen ja motivointi, niikun tää oli tämmönne motivointijakso, nii kyllähän se toimi hyvin. Eli kyllä sen niiku luki asiakkaat, että ympärillä toimivat ihmiset sen, että tuota ohjaaja antoi kaikkensa jaksolla.

...hyvä henkilö siihen saatiin rekrytoitua, nii sillo homma toimi kyllä.

...nii kyllähän se paljon painottuu ohjaajan myöskin persoonaan, että minkälainen on ohjaaja. Ehkä täytyy myöskin olla just tää, että ikään kuin asetutaan samalle tasolle, eikä niiku olla yläpuolelta ohjaamassa niitä jotka siihen tulee

ne henkilöt. Että se on kuitenkin, jokainen henkilö on oman elämänsä asiantuntija ja tietää sitten tilansa ja siihen pitää pystyä antamaan se tuki joka miun mielestä tossa toteutu, vaikka joskus joutuu sanottaakin asioita, et sivusta näkee monta juttua ja voi nähdä paremmin.

Haastateltavat pohtivat motivointijakson onnistumista myös sen kehittävästä ja kokeilevasta näkökulmasta. Haastateltavat olivat kokeneet motivointijakson kaltaisen palvelun tarpeelliseksi jo toiminnan ollessa kehittelyvaiheessa sekä nyt jälkikäteen arvioidessa.

...elikkä ihmisistä, joilla on tosi pitkät niiku elämän odotukset, niiku edessä, eli kymmeniä vuosia. Ja millä tavalla niiku nyt näitä elämänuria petataan, nii se voitto kautta tappio, niiku yhteiskunnan tasolla, nii puhutaan tosi isoista summista... pitäis ottaa vaan lusikka kauniiseen käteen ja miettiä, että missä mitta-kaavassa tän kaltasta palvelua tarvii, kuka sitä tuottaa. Mä en jaksa niikun uskoa, että tää ongelma meiltä niikun poistuu.

Mut tästä jaksosta saatiin kuitenkin sellasta hyvää näyttöä, että tietyille asiakkaille toimii aivan vallan mainiosti...nii tälläsessä toiminnassa toimis ihan hyvin, että se on sit vähän vapaampaa toimintaa.

11.6 Kehitysideoita motivointijaksoon

Motivointijaksoa arvioidessa oli tärkeää kerätä tietoa myös kehitysideoista motivointijaksoon tai vastaavaan toimintaan tulevaisuudessa. Yhden vastaajan mukaan ehdottomasti parhaita kehittäjiä olisivat toimintaan osallistujat itse, mutta hän onnistui sitten löytämään myös kehittämisidean ammattilaisen näkökulmasta. Motivointijakson ajalliseen pituuteen kiinnitettiin huomiota, niin kokonaisuudessa kuin osallistujien sitoutumista ajatellen.

Aika pitäis olla pitempi. Että puol vuotta on tosi lyhyt aika...

...en tiedä, muista, minkä takia tää oli vaan kerran viikossa, ehkä se ois voinu kuitenkin olla kaks tai kolmekin kertaa viikossa. Ehkä se sitoutuminen olis ollu sitten vielä niiku, niikun parempaa...

Motivointijakson toiminnan järjestämisen tilaratkaisu herätti myös kehitysidean, joka täytyisi ottaa huomioon tulevaisuudessa.

Paikka pitäis miettiä. Että tää missä nyt tää motivointijakso pidettiin, nii se tila ei ehkä kuitenkaan sit ollu loppupelissä sellanen niikun, mieltä ylentävä tai helposti lähestyttävä kuitenkaan.

Ja toimintaympäristö, et ei oo välttämättä hyvä olla kattomassa ViaDialla kurjuutta, jota ihan riittävästi on muutenki, vaan että päästä näkemään sitä, että mitä on normaali elämä.

11.7 Arvioinnin yhteenveto

Haastatteluissa saamien vastauksien perusteella yleinen näkemys ammattilaisten mielestä motivointijakson onnistumiseen on positiivinen. Haastatellut pohtivat ja punnitsivat vastauksiaan, joka antoi vaikutelman siitä, että he aidosti palasivat miettimään motivointijakson aikaisia tapahtumia.

Motivointijakso täytti odotukset vastaamalla tarpeeseen toimintana, joka tukisi nuoria aikuisia heidän motivaatiossa päihdeongelmasta selviämiseen ja työllistymistä edistävien palveluiden jatkopoluille. Paluu normaaliuteen nousi esille haastateltavien vastauksissa yhtenä tärkeänä odotuksena. Motivointijaksolle asetetut tavoitteet olivat ammattilaisten niin harkitsevia, että paluu normaaliuteen eli tässä tapauksessa tarjolla oleviin työllistymistä edistäviin palveluihin tai muille jatko poluille alkaisi ohjautusta ryhmätoiminnasta. Haastattelujen vastauksissa nousikin esille maininta pienin askelin eteenpäin. Tätä tukee Holmbergin (2010, 53) teoria luottamuksen luomisesta ja ansaitsemisesta. Motivointijakson kaltaisella toiminnalla lähestytään maltillisesti luottamusta itseensä ja muihin kasvattaen, kohti suurempia tavoitteita.

Arjenhallinta kuuluu osana kulkua normaaliuteen. Kuten vastauksista kävi ilmi, haastateltavilla oli hyvin samanlainen näkemys arjenhallinnan sisällöstä. Arjenhallinta miellettiin samoin kuin Myllyniemi (2015, 128) on maininnut sen olevan konkreettisia asioita kuten, nukkumaanmeno aika, ruokatavat, liikunnasta -, siisteydestä - sekä tuloista ja menoista huolehtiminen. Motivointijak-

solle osallistuminen oli parantanut arjenhallintaa yksilöllisesti, mutta yleisarvion mukaan kaikki osallistuneet olivat saavuttaneet arjenhallinnan parane-
mista.

Asiakkaan sitoutuessa toimintaan, saadaan jo arjenhallintaa paremmalle to-
lalle. Sitoutuminen toimintaan oli haastateltaville todellinen pohdinnan paikka.
Toimintaa järjestettiin kerran viikossa, joten paikalle saapumisen uskottiin ole-
van mahdollista, kun aloitetaan kevyesti. Kuitenkaan aina kaikki eivät saapu-
neet toimintaan paikalle. Osassa vastauksia oli viittauksia asiakkaiden haas-
teellisiin taustoihin, jotka saattoivat vaikuttaa sitoutumiseen ja paikalle saapu-
miseen. Sitoutumista toimintaan edesauttoi ohjaajan vuorovaikutustaidot ja
asiakkaan aito kohtaaminen. Ohjaus oli haastateltavien mielestä onnistunutta,
vaikka ennako-odotuksia oli asiakasryhmän haasteellisuuden vuoksi. Ohjaa-
jan merkitys toimintaan sitouttavana tekijänä korostui huomattavan paljon. Oh-
jaajan persoona, vuorovaikutustaidot ja läsnäolo mainittiin työskentelyssä on-
nistuneiksi elementeiksi.

Asiakkaan ohjaus työtoiminnassa ja yksilöohjaus sai hyvän arvion. Ohjaajan
toiminta ja työote motivoitijaksolla ylitti odotukset. Tulevaisuudessa tärkeää
on muistaa kiinnittää huomiota henkilöstön rekrytointiin, koska ohjaajan rooli
on tärkeä ryhmätoiminnan ja asiakastyön elementti. Ihmisten motivoinnissa ja
ryhmien ohjauksessa on paljon samoja tärkeitä tekijöitä, esimerkkinä tilan an-
taminen ja positiivisiin asioihin keskittyminen lisää kaikkien hyvinvointia. (Ok-
sanen 2014, 56; Vänskä ym. 2011, 98.)

Osallistujien vähäinen lukumäärä nousi esiin vastauksissa. Osallistujamäärää
pohdittiin tavoitteellisesta näkökulmasta, joka viittaa hyvin tyypilliseen arviointi
menetelmään, jossa luvut todentavat tapahtunutta. Esille nostettiin myös moti-
vointijakson luonne, johon ehkä liittyikin se, ettei ole tarpeellista saada useaa
osallistujaa ryhmään. Tutkimuksessaan Härkäpää ym. (2013, 140) toteavat,
että valmennukseen asetettuihin tavoitteisiin, kuten elämänhallinnan, fyysisen
ja psyykkisen kunnon, arkipäivän toimintojen ja työelämäntaitojen kohentumi-
sen sekä avoimille työmarkkinoille tai koulutusmahdollisuuksien selvittämiseen
yhtäaikainen vastaaminen on haasteellista. Aikaa ei tunnut jäävän tarpeeksi
paneutua yksilölliseen ohjaukseen toteutusvaiheessa. Motivointijakson vähäi-

nen osallistujamäärä mahdollisti ohjaajaa paneutumaan asiakkaiden yksilöllisiin tilanteisiin ehkä enemmän kuin useamman henkilön ryhmässä olisi mahdollista. Voidaan päätellä, että vaikka yleisesti sopivaksi ryhmäkooksi Vänskän ym. (2011, 92) ovat määritelleet 12+3, ei motivointijakson useampi osallistuja olisi mahdollistanut onnistumista yksilöllisen ohjaamisen kannalta.

Vastaukset olivat hyvin yksimielisiä arvioidessa, mitä asiakkaat saivat ryhmätoiminnasta sekä missä onnistuttiin asiakkaiden kanssa. Tärkeimpinä asioina pidettiin oikeanlaisen tuen saamista, asiakaskohtaamisen aitoutta ja läsnäoloa. Kohtaamisesta Oksasen (2014, 13) korostaa, että aidon myötätunnon tulisi olla asiakkaan aistittavissa, sillä se kuuluu palveluun. Tämän voidaan todeta onnistuneen vastauksien perusteella. Motivaatioon negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä puhuu Miller (2008, 19) korostaen yhteisöllisen tuen puutteesta ja yleisestä suhtautumisesta päihteiden väärinkäyttöön. Motivoivan ryhmätoiminnan antia todetaankin olevan vertaisuus, mukana on myös muita, joiden kokemukset ovat lähellä omia kokemuksia. Onnistumista todensi se, että vastauksissa nostettiin esille, että ryhmäytymistä oli tapahtunut. Voidaankin todeta, ryhmän olleen osaltaan antamassa asiakkaille kokemuksia ja tukea omaan motivaatioon.

Yksi vastaus käsitteli toiminnan sisältöä, jossa jatkossa haluttaisiin painottaa enemmän toiminnallisiin tapahtumiin, jotka oli todettu motivointijakson aikana onnistuneeksi toiminnanjärjestämisen muodoksi motivoituneissa asiakkaita. Muuten haastateltavat eivät pohtineet motivointijakson sisältöä vastauksissaan. Sisällön arviointia ei sisällytetty opinnäytetyöhön, sillä haastateltavat eivät olleet aktiivisesti mukana ryhmätoiminnassa. Varsinaisen toiminnan arvio oli toteutettu keräämällä osallistujilta asiakaspalautetta motivointijakson päätteeksi.

Kehitettävää motivointijaksoon todettiin olevan. Kehitysideat olivat hyvin konkreettisia, mutta tarpeellisia huomioita, kuten toiminnan järjestämisen tilaratkaisujen uudelleen harkitseminen. Suunnitelmassa motivoivan ryhmätoiminnan ryhmän koko oli neljästä kahdeksaan henkilöä ja puolen vuoden aikana oli tarkoitus viedä läpi kuusi ryhmää. Motivointiryhmän kokoontumisia pidettäisiin kerran viikossa neljä tuntia kerrallaan. (Sopimus motivointijakson järjestämi-

sestä 2016.) Toisin kuin suunnitelmassa, haastateltavat nostivat esiin ajankäytön. Todettiin, että puoli vuotta oli lyhyt aika, vain yhdenkin ryhmän toimia ja kokoontumisia voisi olla useammin kuin kerran viikossa. Molemmista vastauksista voidaan päätellä, että asiakkaan sitoutumiseen liittyviä asioita tavoiteltiin, lisäämällä toiminnan ajallista kestoa. Motivoivan ryhmätoiminnan lisäksi asiakkaalla olisi mahdollisuus enemmän tutustua ViaDia Mikkeli ry:n tarjoamiin työtoimintoihin ohjaajan tukemana.

Yhden haastateltavan vastaus, että parhaita kehittäjiä olisivat osallistujat, on hyvä ottaa huomioon, jos tulevaisuudessa järjestetään motivointijaksoa uudelleen tai muuta sen kaltaista toimintaa. Osaltaan haastateltavat jäivät toiveikkaina odottamaan vastaavanlaisen toiminnan järjestämisestä jatkossa. Arvioituna kokonaisuutena motivointijakso onnistui pääsemään sille asetettuihin tavoitteisiin ja täyttämään palvelutarpeen.

12 POHDINTA

Opinnäytetyön tuotti hyödyllisiä tuloksia työelämäkumppanille. Vaikkei motivointijaksoa tulevaisuudessa tultaisikaan toteuttamaan, tuloksista käy ilmi, että kokeilu oli kannattavaa. Tuloksien hyöty on siinä, että palveluita tuottavana organisaationa ViaDia Mikkeli ry. voi tarkastella muuta asiakastoimintaansa ja yhteistyösuhteitaan saadakseen onnistumista muissa tuotettavissa palveluisaan. ViaDia Mikkeli ry:n asiakasryhmä on pitkäaikaistyöttömiä, päihdekuntoutujia ja maahanmuuttajia, joiden parissa tehtävä työ vaatii onnistunutta asiakastyötä palvelujen säilyttämiseksi toiminnassa. Yhteistyökumppaneiden kanssa toimiessa tuloksista huomioitiin avoin ja arvostava yhteistoiminnan muoto. Tiivis yhteistyö ei aina ole mahdollista, mutta säännöllisen yhteydenpidon merkitys on onnistumisen kannalta tärkeää.

Oma kiinnostukseni motivointijakso Motarista opinnäytetyön tekemiseen lähti mahdollisuudesta olla osana tuottamassa kyseistä palvelua. Työskentelyni aikana aloin tarkastella toimintaa ammattilaisen näkökulmasta. Halusin saada tarkempaa tietoa, mistä lähtökohdista motivointijakson toteutus oli lähtenyt liikkeelle. Ammattilaisten näkökulman valitsin työhöni, jotta saisin vahvistusta ja uutta tietoa omaan ammatilliseen näkökulmaani.

Opinnäytetyöprosessin aikana opin paljon. Alun hankaluuden jälkeen opin rajaamaan työtäni selkeämmäksi. Oppimista tapahtui myös teoratietoa haikiessa. Kriittinen asenteeni supisti lähdeaineistoa mielestäni liikaa, mutta toisaalta se auttoi rajaamaan teoria osuutta hyvin. Halusin käyttää mahdollisimman tuoreita lähteitä opinnäytetyössäni. Opin kuitenkin joustamaan, sillä kaikkien tarvitsemaani tietoon en löytänyt riittävän uutta aineistoa. Tutkimuksen tekeminen haastoi minua ja olin siitä innostunut. Tutkimuksen tekijänä olen vielä aloittelija, mutta huomaan kehittyneeni opinnäytetyöprosessin aikana. Erilaisten tutkimusmenetelmiin perehtyminen lisäsi tietoani tutkijoiden maailmasta.

Aineistonkeruumenetelmänä käyttämäni haastattelu oli mielenkiintoinen. Haastattelutilanne jännitti minua, vaikka haastateltavat olivat minulle entuudestaan tuttuja. Mielestäni onnistuin kuitenkin toteutuksessa hyvin. Haastattelujen jälkeen palatessani aineistoon pohdin, kuinka paljon vastauksiin vaikutti minun roolini motivointijakson ohjaajana. Olin tietoisesti antanut haastateltaville mahdollisuuden arvioida ohjausta asettamalla yhden kysymyksen aiheesta. Olin yllättänyt, kuinka paljon vastauksissa painotettiin ohjaajan työskentelyä aikaisempien kysymysten kohdalla.

Tutkimusaineistoa kertyi mielestäni riittävästi. Pohdin jälkeinpäin, olisiko kysymysten tarkentaminen tuottanut jotain enemmän. Mielestäni jatkotutkimuksena todella kattavan tuloksen saavuttaisi, jos haastattelisi motivointijaksolle osallistuneet henkilöt. Ammattilaisten ja toimintaan osallistujien vastauksia vertailemalla, saisi laajempaa ymmärrystä ja kokonaiskuvaa toiminnasta. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla myös esimerkiksi, mitä motivointijakson osallistujille kuuluu tänä päivänä tai miten motivoiva ryhmätoiminta koettiin vertaisuudessa.

Motivointijakso Motari oli mielestäni ja tutkimustulosten mukaan kannattava. Erilaisia kuntouttavan työtoiminnan muotoja on tarjolla. Mietin, kuinka monta vastaavanlaista räätälöityä kokeilua on jäänyt elämään. Hanke- ja projektityönä toteutetut toiminnot saavat rahoituksen toiminnan ajaksi, mutta jatko vaikuttasi olevan aina vaakalaudalla, huolimatta siitä kuinka toimivaa ja vaikuttavaa työ olisi ollut. Opinnäytetyössä esitelty Kuopion malli Motarijaksosta on

erilainen mikä Mikkeliissä järjestettiin. Kuopion malli vaikuttaa toimivalta kokonaisuudelta. Jäin pohtimaan kehittämisideoihinkin noussutta ajatusta, että toimintapäiviä olisi enemmän kuin kerran viikossa. Ryhmätoiminnan rinnalle tulisiikin lisätä päivä tai pari ViaDia Mikkeli ry:n muihin toimintoihin, joita se järjestää. Yhden ohjaajan resurssit riittäisivät ohjaamaan asiakkaita työtoiminnassa. Toimintaan sitoutumisen kannalta sillä voisi olla vaikutusta. Se olisi hyvä tapa siirtyä tavanomaisempaan kuntouttavaan työtoimintaan esimerkiksi ViaDia ry:lle.

Tavoitteeni tuottaa tutkimus, jossa ei perinteisesti tarkastella vaikutuksia taloudellisesta näkökulmasta, mielestäni toteutui. Pehkonen-Elmi ym. (2015, 64) nostivat myös esille, että aktivointitoimenpiteitä olisi tarpeellista tarkastella laajemmin hyvinvoinnin ja syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmasta. Motivointijakso ammattilaisten arvioimana osoittikin mielestäni, ettei aina tarvitse tarkastella taloudellisia resursseja, vaan yhtä tärkeää on tarkastella mikä on toiminnan anti, ilman lukuja.

LÄHTEET

Aho, T. 2012. Hankinta- ja sopimuskäytännöt palvelujen ulkoistamisessa. Teoksessa Junnila, M., Aho, T., Fredriksson, S., Keskimäki, I., Lehto, J., Linna, M., Miettinen, S. & Tynkkynen, L-K. 2012. Sitä saa mitä tilaa. Tilaaaja-tuottaja-toimintatavan kehittyminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2012. Selvitys heikossa työmarkkina-ase-massa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tem.fi/documents/1410877/3342347/Selvitys%20heikossa%20ty%C3%B6markkina-ase-massa%20olevien%20palveluista%2014022012.pdf/8a63619b-9fec-4936-858c-dfdc40679673>. [viitattu 19.4.2017.]

Fredriksson, S., Junnila, M. & Tynkkynen, L-K. 2012. Palvelujen hankinta yksityisiltä palveluntuottajilta. Teoksessa Junnila, M., Aho, T., Fredriksson, S., Keskimäki, I., Lehto, J., Linna, M., Miettinen, S. & Tynkkynen, L-K. 2012. Sitä saa mitä tilaa. Tilaaaja-tuottaja-toimintatavan kehittyminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Haasteellisen palveluohjauksen kehittämishanke SARASTE 2015. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekti-koodi=S20211>. [viitattu 27.2.2017.]

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelu teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Holmberg, J. 2010. Päihderiippuvuudesta elämänhallintaan. Helsinki: Edita.

Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Junnilla, M., Aho, T., Fredriksson, S., Keskimäki, I., Lehto, J., Linna, M., Miettinen, S. & Tynkkynen, L-K. 2012. Sitä saa mitä tilaa. Tilaaaja-tuottaja-toimintatavan kehittyminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kaipainen- Vilén, K. & Suihkonen, J. 2016. Haastattelu 4.2.2016.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kela 2017. Työmarkkinatuki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kela.fi/tyomarkkinatuki>. [viitattu 23.4.2017.]

Kela 2017. Peruspäiväraha. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kela.fi/peruspaivaraha>. [viitattu 23.4.2017.]

Keskimäki, I., Tynkkynen, L-K. & Lehot, J. 2012. Tilaaja-tuottaja-toimintatapaan liittyvät keskeiset käsitteet. Teoksessa Junnila, M., Aho, T., Fredriksson, S., Keskimäki, I., Lehto, J., Linna, M., Miettinen, S. & Tynkkynen, L-K. 2012. Sitä saa mitä tilaa. Tilaaja-tuottaja-toimintatavan kehittyminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kinnunen, R. 2004. Palvelujen suunnittelu. Helsinki: WSOY.

Koistinen, A. 2017. Sähköpostiviesti 24.2.2017. ViaDia Pohjois-Savo ry.

Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. (toim.) 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kuopila, A., et al. 2007. Tilaaja-tuottaja-toimintatapa. Ideasta käytäntöön. Näin me sen teimme: Jyväskylä, Olulu, Raisio ja Rovaniemi. Helsinki : Suomen kuntaliitto.

Kuntalaki 10.4.2015/410. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150410>. [viitattu 12.1.2017.]

Lahtinen-Antonakis, S. 2009. Päihderiippuvuudesta toipumisen kokemuksia. Miehet kertovat toipumisestaan ja sen ylläpidosta. Sosiaalityön pro gradu-tutkielma Helsingin yliopisto Yhteiskuntapolitiikan laitos. Kustantaja: Suomen settlementiliitto.

Laki kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta 9.2.2007/169. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070169>. [viitattu 15.4.2017.]

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>. [viitattu 5.4.2017.]

Laki työllistämistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>. [viitattu 15.4.2017.]

Miettinen, S., Junnila, M., & Lehto, J. 2012. Kohti tilaaja-tuottaja-toimintatapa. Teoksessa Junnila, M., Aho, T., Fredriksson, S., Keskimäki, I., Lehto, J., Linna, M., Miettinen, S. & Tynkkynen, L-K. 2012. Sitä saa mitä tilaa. Tilaaja-tuottaja-toimintatavan kehittyminen sosiaali- ja terveyspalveluissa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Miettinen, S. & Pöyry S-M. 2015. Vainulla Etelä-Savossa: vaikeimmin työllistyvät nuoret palvelujärjestelmässä –selvitys. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksia ja raportteja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-588-499-2>. [viitattu 16.4.2017.]

Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut 2015. Työllisyydenhoidon kehittäminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://tyollisyysmikkeli.fi/kehittamistoiminta/tyollisyydenhoidon-kehittaminen/>. [viitattu 27.2.2017.]

Miller, W. 2008. Motivaation ja muutoksen käsitteellistäminen. Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. (toim.) Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Motarin loppuraportti 2016. ViaDia Mikkeli ry.

Myllyniemi, S. (toim.) 2015. Arjen jäljillä. Nuorisobarometri 2015. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2015/>. [viitattu 16.4.2017.]

Möttönen, S. & Kettunen, P. 2014. Sosiaalipalvelut kuntien hallinto- ja palvelurakenteiden murroksessa. Teoksessa Haverinen, R., Kuronen, M. & Pösö, T. (toim.) Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Tampere: Vastapaino.

Nyrhinen, V. 2017. Sähköpostiviesti 7.4.2017. ViaDia Mikkeli ry.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Paras-hanke, s.a. Kunnat.net. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kunnat.net/test/talteen/kuntauudistus/paras/Sivut/default.aspx>. Ei päivitystietoa. [viitattu 12.1.2017.]

Pehkonen-Elmi, T., Kettunen, A., Surakka, A. & Piirainen K. 2015. Vaikeasti työllistyvillä suunnattujen aktivointitoimenpiteiden taloudellinen analyysi – esimerkkeinä korkein korotettu palkkatuki ja kuntouttava työtoiminta. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistapaan valintaan. Helsinki: JTO.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistapaan valintaan. Helsinki: JTO.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet: opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. [Alkuperäisteos Small-Scale Evaluation, suomentanut: Lindqvist, T., Maaniittu, M., Niemi, E., Paasio, P. & Paija, L.] Helsinki: Tammi.

Rostila, I. 2001. Sosiaalisen kuntoutuksen mekanismeja. Monet-projektin reaalinen arviointi. Stakes: Stakesin sosiaalipalvelujen evaluaatioryhmä.

Sopimus motivointijakson järjestämisestä 2016. ViaDia Mikkeli ry.

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Kuntouttava työtoiminta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>. [viitattu 23.4.2017]

Tamminen, M. 2000. Paluu normaaliin. Tutkimus addiktiivisen päihteiden käytön lopettamisesta. Helsinki: Stakes.

Terävä, E., Virtanen, P., Uusikylä, P. & Köppä, L. 2011. Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 23/2011. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vaikeasti+ty%C3%B6llistyvien+tilannetta+ja+palveluita+selvitt%C3%A4v%C3%A4+tutkimus+19052011.pdf>. [viitattu 5.4.2017.]

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Mitä rakennerahastot ovat? WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.rakennerahastot.fi/mita-rakennerahastot-ovat#.WLQH7TgRopY>. [viitattu 27.2.2017.]

Virtanen, P. 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita .

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T., & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita.

KUVA- TAI TAULUKKOLUETTELO

Kuva 1. Viitekehys arviointiasetelman rakenteelle Robson 2001, 123. Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet: opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. [Alkuperäisteos Small-Scale Evaluation, suomentanut: Lindqvist, T., Maaniittu, M., Niemi, E., Paasio, P. & Paija, L.] Helsinki: Tammi.

Taulukko 1. Opinnäytetyöprosessi 2015 – 2017

Teemahaastattelurunko

Motivointijakson odotukset

- Mitkä olivat tarpeet/lähtökohdat motivointijakson toteutukselle?
- Mihin motivointijakson uskottiin vaikuttavan?

Tavoitteiden toimivuus

- Kuinka motivointijaksolle asetetut tavoitteet muodostuivat?
- Mitä tavoitteita saavutettiin? Jäikö jokin saavuttamatta?

Tavoitteet joita arvioidaan ovat seuraavat:

- Asiakkaan arjenhallinnan parantuminen
- Asiakkaan sitoutuminen tai aktivoituminen toimintaan ja sen aikana
- Asiakkaan ohjaus työtoiminnassa ja yksilöohjaus

Motivointijakson asiakkaat

- Mitä motivointijakson asiakkaat saivat mielestäsi jaksosta ja ryhmätöiminnasta?
- Missä onnistuttiin asiakkaiden kanssa?

Arviointia/kehitettävää

- Mikä motivointijaksossa toimi hyvin?
 - esimerkiksi yhteistyön arviointia
- Miten kehittäisit motivointijaksoa tai vastaavaa toimintaa?
 - Tehtäisiinkö jotain toisin?

Hei,

alustavasti olet lupautunut haastateltavaksi opinnäytetyöhöni.

Aiheena on siis motivointijakso Motarin arviointi. Tässä arvioinnissa lähestytään ammattilaisten näkökulmasta Motarin onnistumisia ja ongelmia.

Haastattelu suoritetaan yksilö haastatteluna, äänitän haastattelut ja litteroin haastatteluaineiston. Tämän jälkeen hävitän äänitteet. Haastatteluissa esille tulleet asiat raportoin opinnäytetyössäni niin, ettei haastatteluissa mahdollisesti mainittuja yksittäisiä henkilöitä tai haastateltavaa voida tunnistaa. Hävitän litteroidun haastatteluaineiston opinnäytetyön valmistuttua ja tultua arvioiduksi. Minua sitoo vaitiolovelvollisuus ja käsittelen tietoja luottamuksellisesti hyvien tutkimuseettisten periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti.

Ehdottaisin muutamia aikoja haastattelun tekemiseen. Haastattelun on arvioitu kestävän 30-40 min.

Haastattelun voisi suorittaa sinun työpaikallasi ja työaikanasi, mikäli esimiehesi on siihen suostuvainen?

Reija Taalikka